



# Kríza zamestnanosti mládeže:

Hlavné zistenia zo správy z konferencie  
Medzinárodnej organizácie práce 2012





Medzinárodná  
organizácia  
práce

# Kríza zamestnanosti mládeže: Čas konať

Hlavné zistenia zo správy z konferencie  
Medzinárodnej organizácie práce 2012

Táto správa pripravená mládežou pre Youth Employment Forum (Ženeva, 23.-25.máj 2012) je zhrnutím správy Konferencie Medzinárodnej organizácie práce 2012 s názvom "Kríza zamestnanosti mládeže: Čas konať".

Celá správa, o ktorej sa bude diskutovať na Výbore pre zamestnávanie mládeže na 101. zasadnutí Konferencie Medzinárodnej organizácie práce v júni 2012, je dostupná na [http://ilo.org/ilc/LCSSessions/reports/reports-submitted/WCMS\\_175421/lang-fi/index.htm](http://ilo.org/ilc/LCSSessions/reports/reports-submitted/WCMS_175421/lang-fi/index.htm).

Originálne vydanie tejto práce bolo zverejnené Medzinárodným úradom práce v Ženeve pod názvom The youth employment crisis: Time for action. Highlights of the 2012 ILC report. Copyright © 2012 Medzinárodná organizácia práce (MOP).

Copyright slovenského prekladu © 2014 Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), Euroguidance.

Preložené a reprodukované s povolením.

ISBN 978-80-89517-13-8

Označenia využívané v publikáciách MOP, ktoré sú v súlade s praxou Organizácie Spojených národov, a prezentácia skutočností v nich nepredstavuje názory kohokoľvek na strane Medzinárodného úradu práce týkajúce sa právneho postavenia ktorejkoľvek krajiny, oblasti alebo teritória, alebo jeho úradov, alebo týkajúce sa určenia jeho hraníc.

Zodpovednosť za názory vyslovené v článkoch, štúdiách a iných príspevkoch spočíva výlučne na ich autoroch a ich uverejnenie sa nezakladá na schválení Medzinárodného úradu práce s názormi v nich vyslovenými.

Odkaz na mená firiem, obchodných produktov a postupov neznačí ich schválenie Medzinárodným úradom práce a neuvedenie konkrétnej firmy, obchodného produktu alebo postupu nie je prejavom neschválenia.

MOP nenesie žiadnu zodpovednosť za platnosť alebo úplnosť slovenského prekladu ako ani za prípadné nepresnosti, chyby alebo opomenutia, alebo za následky vyplývajúce z ich použitia.

## Obsah

Úvod .....	4
<b>Kapitola 1. Kríza zamestnanosti mládeže: Trendy, charakteristiky a nové výzvy .....</b>	<b>7</b>
1. Trendy v populácii mládeže: Rozličné demografické údaje .....	7
2. Charakteristiky a výzvy krízy zamestnanosti mladých .....	8
Aké sú potom vyhliadky do budúcnosti? .....	15
<b>Kapitola 2. Politiky dôstojnej práce pre mladých ľudí: kľúčové témy a ponaučenia .....</b>	<b>17</b>
1. Priorita zamestnanosti mládeže: Na vzostupe. ....	17
2. Stratégia rastu .....	18
3. Vzdelávanie a odborná príprava: Celoživotná cesta .....	20
4. Politiky trhu práce .....	25
5. Podnikanie a samozamestnávanie mládeže .....	28
6. Družstvá .....	29
7. Programy verejných investícií a zamestnanosti (PVIZ) .....	30
8. Sociálna ochrana .....	31
9. Medzinárodné pracovné štandardy .....	33
10. Participácia mládeže a sociálny dialóg .....	35
11. Politická súdržnosť, koordinácia a hodnotenie .....	37
<b>Kapitola 3. MOP podporuje zamestnanosť mládeže a globálne partnerstvá .....</b>	<b>39</b>
1. Podporná stratégia MOP .....	39
2. Globálne partnerstvá pre zamestnanosť mládeže .....	41
<b>Kapitola 4. Zhrňujúce poznámky a ponaučenia .....</b>	<b>45</b>
Príloha .....	47
Vhľad, nápady a spätná väzba .....	48
<b>OBRÁZKY</b>	
Obrázok 1. Regionálne rozdelenie populácie mládeže, 2012 .....	7
Obrázok 2. Globálne miery nezamestnanosti mládeže a dospelých a nezamestnanosť mládeže, 1991-2012 .....	9
Obrázok 3. Miera nezamestnanosti mládeže podľa regiónov, 1991-2011 .....	10
Obrázok 4. Podiel mladých pracujúcich s dočasnými zmluvami, ktorí si nedokázali nájsť trvalé zamestnanie (2007-10) .....	11
Obrázok 5. Oficiálne miery nezamestnanosti mládeže a prispôbené miery započítavajúce redukovanú mieru ekonomickej aktivity obyvateľstva, 2010 (v percentách) .....	13
Obrázok 6. Politické oblasti rezolúcie Konferencie MOP 2005 .....	18
Obrázok 7. Charakteristiky dobrých politík trhu práce .....	28
Obrázok 8. Percento nezamestnaných osôb poberaúcich dávky v nezamestnanosti podľa pohlavia a veku vo vybraných krajinách .....	32
Obrázok 9. Nástroje zamestnanosti .....	34
Obrázok 10. Stratégia MOP na podporu zamestnanosti mládeže .....	39
Obrázok 11. Model na úrovni krajiny pre technickú asistenciu týkajúcu sa zamestnanosti mládeže .....	40

## Úvod

Na celom svete čelia mladí ľudia deň za dňom reálnym a stále narastajúcim ťažkostiam pri hľadaní dôstojnej práce. Nezamestnanosť mladých ľudí sa stala hrozbou sociálnej, ekonomickej a politickej stability národov.

Počas minulého roka sa mladí ľudia vo veku 18 až 35 rokov s veľkou pravdepodobnosťou do nejakého protestu buď priamo zapojili, alebo sledovali jeho priebeh. Hnutie vedené mladými volajúce po „sociálnej spravodlivosti, slobode a práci“ vzbĺklo od pouličných predavačov v Tunisku, nadviazali na neho mladí Egypťania na námestí Tahrír a rozšírilo sa do Európy cez Madrid a Grécko, až dosiahlo Wall Street a stalo sa hnutím „Occupy“. V centre týchto protestov bola potreba politickej slobody a istejšej ekonomickej budúcnosti. Frustrácie mladých ľudí a ich úzkosť z vlastných budúcich životných vyhliadok mali spoločnú otázku, ktorá bola v ich protestoch evidentná: *Čo budem robiť? Aká bude moja budúcnosť?*

Dokonca i pred vypuknutím nedávnej globálnej finančnej krízy sa vyhliadky na zamestnanosť mladých zhoršovali. Mnohé rozvojové krajiny, dokonca i tie rýchlo rastúce, ako India a Čína, boli svedkami znižujúcej sa miery tvorby pracovných miest a mnoho mladých ľudí sa muselo uspokojiť so zamestnaním nízkej kvality v neformálnej ekonomike. Finančná kríza túto situáciu iba zhoršila. Vyhliadky na zamestnanie súčasných mladých ľudí vo vyspelých krajinách sú oveľa horšie ako ich predchodcov a spomalenie rastu v rozvojových krajinách zhorší už existujúci problém nezamestnanosti, podzamestnanosti a chudoby. Preto nezávisle od toho, či žijú vo vyspelej, rozvojovej alebo transformujúcej sa ekonomike, mladých ľudí kríza pravdepodobne ovplyvní.

Situácia zamestnanosti mládeže si preto zaslúži bezodkladnú pozornosť. Nielenže existuje hrozba, že naruší princíp rovnosti a solidarity medzi generáciami, čo je dôležitým aspektom sociálnej spravodlivosti, ale akékoľvek predĺžovanie či prehĺbenie krízy taktiež zvýši pravdepodobnosť politických a sociálnych nepokojov, keďže stále viac mladých ľudí stráca vieru v súčasnú ekonomickú paradigmu. Navyše, hoci nezamestnanosť poškodzuje ekonomický a sociálny prospech všetkých, ktorých sa týka, ujma je zreteľnejšia, keď sa objaví na krehkom začiatku pracovného života človeka.

Preto je naliehavé podniknúť všetky možné národné a medzinárodné opatrenia, ktoré budú viesť k vyhnutiu sa druhej, a potenciálne nebezpečnejšej fáze globálnej krízy a k zachovaniu viery v súčasné ekonomické a sociálne paradigmy a ich schopnosť zaistiť dôstojnú prácu a sociálnu spravodlivosť pre všetkých.

V roku 2005 na základe vyššie vedených zistení prijali na Konferencii Medzinárodnej organizácie práce (International Labour Conference - ILC) rezolúciu, ktorá volá po integrovanom prístupe pri riešení krízy zamestnanosti mládeže. Tento prístup sa zameriava na kombinovanie mikro- a makroekonomických intervencií, ktoré by oslovovali nielen stránku pracovného trhu týkajúcu sa dopytu a ponuky, ale i kvantitu a kvalitu zamestnanosti.

Táto správa predstavuje úvod do niektorých politík a mechanizmov rezolúcie, ktoré môžu umožniť mladým ľuďom „mnohoraké cesty k dôstojnej práci“. <sup>1</sup> Avšak participácia a zastúpenie mladých ľudí je kľúčom k ich úspechu. Preto, kým čítate, rozmýšľajte nad tým, ako sa dá každá z uvedených politík aplikovať vo vašej krajine, regióne alebo firme. Predstavujte si, aké iné prostriedky by mohli pomôcť riešiť krízu a zaistiť slušnú prácu pre všetkých. Na konci tejto správy nájdete časť, ktorá je venovaná vhl'adom, nápadom a spätným väzbám čitateľov.

Správa sa skladá zo štyroch kapitol, pričom každá z nich sa zaoberá jedným aspektom krízy zamestnanosti mládeže. Kapitola 1 poukáže na trendy a charakteristiky krízy; kapitola 2 zhodnotí národné záväzky smerom k zamestnanosti mládeže, ku ktorým sa zaviazali po celom svete, a nájdete tu prehľad o pokroku v každej z oblastí politík rezolúcie; kapitola 3 hovorí o podpore Medzinárodnej organizácie práce (MOP) a niektorých globálnych partnerstvách vytvorených pre mládež; a kapitola 4 uzatvára správu súborom kľúčových tém a ponaučení, ku ktorým sa dospelo.

<sup>1</sup> MOP: *Resolution concerning youth employment*, Dohovor prijatý Konferenciou MOP na svojom 93. zasadnutí, Ženeva, Jún 2005, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ILC93/pdf/resolutions.pdf>.

# Kapitola 1.

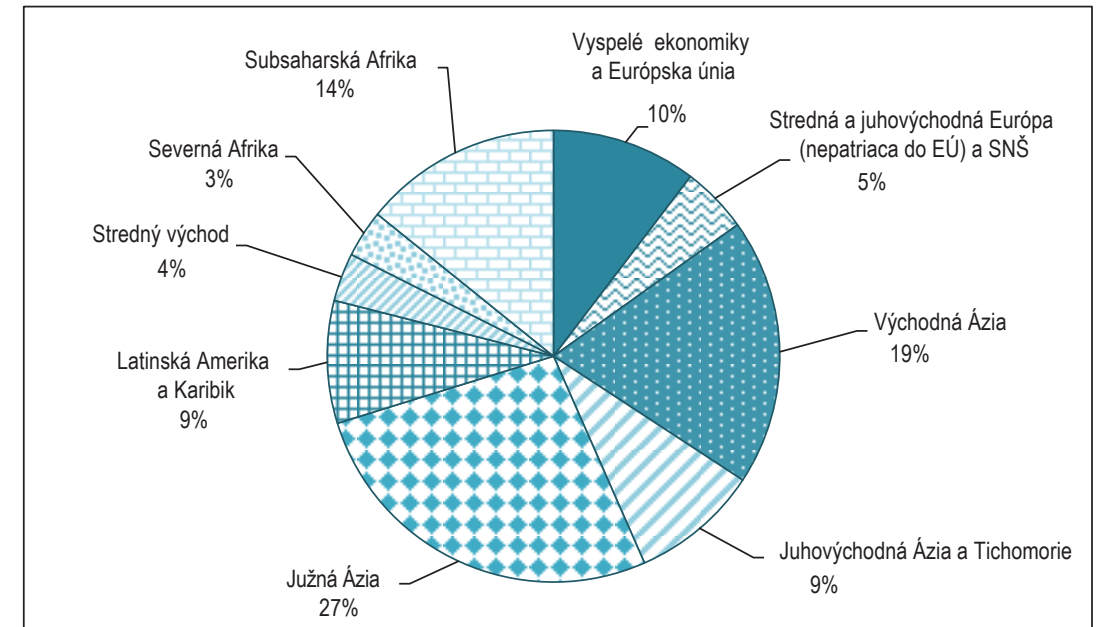
## Kríza zamestnanosti mládeže: Trendy, charakteristiky a nové výzvy

V tejto kapitole budeme analyzovať niektoré trendy, charakteristiky a výzvy tohto globálneho fenoménu.

### 1. Trendy v populácii mládeže: Rozličné demografické údaje

Celkovo žije na celom svete vyše 1,2 miliardy mladých ľudí vo veku medzi 15 až 24 rokov. Okolo 90 percent z nich žije v rozvojových krajinách: najväčšia populácia mladých ľudí, aká tu doteraz bola.<sup>2</sup> (Podiel populácie mladých ľudí vo vašom regióne si môžete pozrieť na obr. 1.)<sup>3</sup>

**Obrázok 1. Regionálne rozdelenie populácie mládeže, 2012**  
Zdroj: Spojené národy: World Population Prospects, the 2010 Revision database.



Väčšina rozvojových krajín zažíva nárast počtu mládeže, kde mladí ľudia predstavujú viac ako 30% populácie v produktívnom veku. Vyspelé ekonomiky, na druhej strane, prechádzajú starnutím populácie. Oba procesy predstavujú výzvy a vyžadujú si prispôsobenia.

<sup>2</sup> Zdrojom všetkých údajov o populácii, ktoré prezentujeme v tejto časti, je *World Population Prospects: The 2010 Revision* podľa Organizácie Spojených národov. Všetky údaje sú priemerné odhady. <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>.

<sup>3</sup> Spojené národy: World Population Prospects 2010 Revision Database. [http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel\\_population.htm](http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel_population.htm).



Rozvojové krajiny v súčasnosti s ťažkosťami čelia výzve ako plne pojať mládež do vzdelávania a pracovného trhu. V dôsledku toho nedokážu ťažiť z inovácií a produktivity, alebo “dividendy mladých”, ktorými môžu mladí ľudia prispievať spoločnosti. Medzi rokmi 1980 a 2000 viedol 10-percentný nárast v populácii mladých v rozvojových a transformujúcich sa krajinách k 6-percentnému nárastu nezamestnanosti mládeže<sup>4</sup>. Vyspelé ekonomiky taktiež potrebujú produktívnu zamestnanosť mladých ľudí, aby si uchovali ekonomický rozvoj a vyrovnali efekt ich klesajúcej pracovnej sily.

Celkovo je premena zamestnanosti mládeže na nástroj podporujúci rozvoj stále naliehavšia pre celý svet. Priorita zamestnanosti mládeže nie je len otázkou naplnenia aspirácií mladých ľudí na lepší život, ale je tiež nevyhnutnosťou, ak sa má maximalizovať blahobyt celých spoločností.

## 2. Charakteristiky a výzvy krízy zamestnanosti mladých

Nezamestnanosť mladých nie je novým fenoménom; je súčasťou globálnej krízy pracovných miest. Nová je komplexnosť tohto problému. Táto kríza nemusí byť len jednoduchým zhoršením súvisiacim so spomalením rastu alebo neistým oživením, ale môže sa stať trendom s kritickejšou dimenziou, ak sa bude pokračovať v súčasných politikách, ako ukazujú obrázky nižšie.

Vedeli ste, že v roku 2012 bude u mladých ľudí pravdepodobnosť, že budú nezamestnaní, trikrát väčšia ako u dospelých?

GET for Youth, 2011



### (a) Prudký nárast nezamestnanosti mládeže

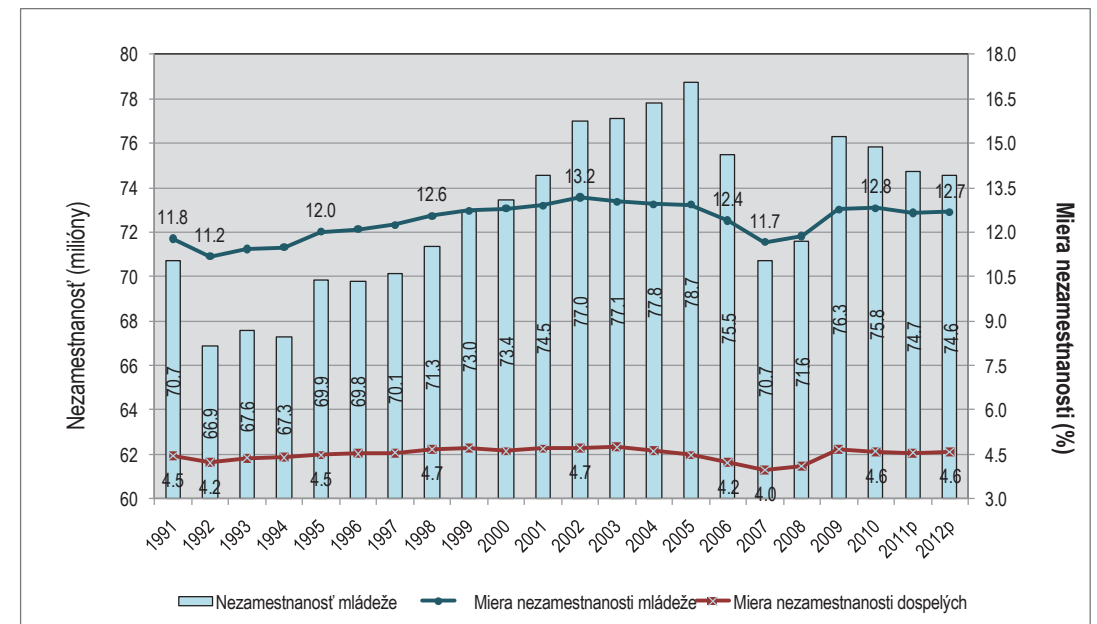
Od roku 2000 do roku 2011 počet zamestnaných mladých ľudí narástol o 16 miliónov, čo je pozitívny vývoj. Avšak absolútne množstvo populácie mladých narástlo ešte rýchlejším tempom, čo viedlo k zníženiu podielu zamestnaných mladých ľudí ako na celkovej pracovnej sile (z 52,9 na 48,7 percent), tak i na celkovej populácii mladých ľudí (z 46,2 na 42,6 percent).<sup>5</sup>

Globálna finančná kríza bola ďalšou veľkou ranou pre mladých ľudí, väčšou než pre dospelých, keďže sa ukázalo, že miera nezamestnanosti mládeže je na ekonomické šoky citlivejšia (pozri obrázok 2).

<sup>4</sup> Svetová banka: *World Development Report 2007: Development and the next generation* (Washington, DC).

<sup>5</sup> MOP: *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis*, Ženeva, 2012.

Obrázok 2. Globálne miery nezamestnanosti mládeže a dospelých a nezamestnanosť mládeže, 1991-2012

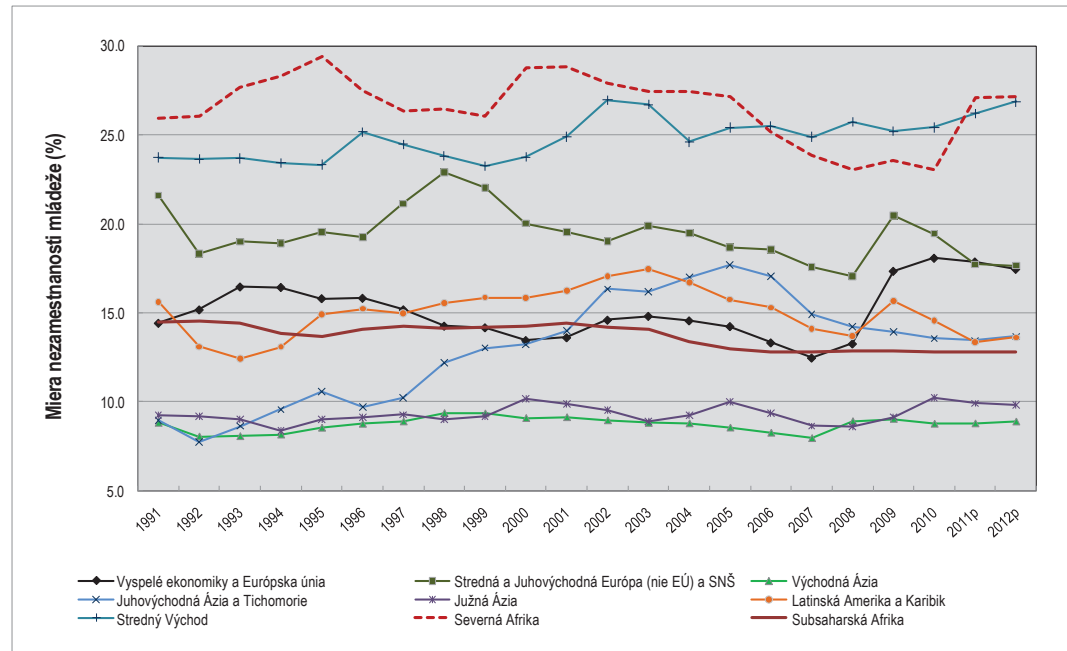


Zdroj: ILO: Trends econometric models: a review of the methodology (Ženeva, 2011).

Na vrchole krízy zaznamenala nezamestnanosť mládeže najväčší ročný nárast po vyše 20 rokoch dostupných globálnych odhadov, čím sa zvrátil predkrízový trend pomalého, ale stabilného poklesu nezamestnanosti mládeže. Hoci sa načasovanie a rozsah krízy líšil od regiónu k regiónu, mladých ľudí zasiahla prvých a najsilnejšie v rozvinutých krajinách. V Španielsku a Grécku sa konkrétne nezamestnanosť mládeže medzi rokmi 2007 a 2011 zdvojnásobila, a teraz je na hodnotách 46 percent, resp. 42 percent. Je sociálnou a ekonomickou katastrofou, keď sú štyria z každých desiatich mladých nezamestnaní!<sup>6</sup> (Na obrázku 3 nižšie nájdete ďalšie hodnoty miery nezamestnanosti podľa regiónov).

<sup>6</sup> MOP: *Short-term indicators of the labour market*, národné zdroje, [http://laborsta.ilo.org/sti/sti\\_E.html](http://laborsta.ilo.org/sti/sti_E.html).

Obrázok 3. Miera nezamestnanosti mládeže podľa regiónov, 1991-2011



p- projekcia  
Zdroj: MOP: *Global Employment Trends for Youth: 2011 update* (Ženeva, 2011).

(b) Pracovné miesta nižšej kvality, nízka mzda a neformálnosť

Kríza zamestnanosti mládeže ovplyvňuje dokonca i tých, ktorí nejakú formu práce majú. Mladí ľudia, ktorí nemôžu žiť bez práce, sú častejšie prítomní v zamestnaniach s *minimálnou alebo nízkou mzdou*, a preto je u nich väčšia pravdepodobnosť ako u dospelých, že budú patriť k *pracujúcej chudobe*.<sup>7</sup> V Spojených štátoch tvoria mladí pracujúci asi polovicu všetkých tých, čo zarábajú minimálnu mzdu alebo menej.<sup>8</sup> Cenu za túto vysokú mieru pracujúcej chudoby je cítiť v stratených príležitostiach na vzdelávanie a odbornú prípravu, ktoré by inak mohli podporiť ich budúcu produktivitu a zárobky.

Mladí ľudia majú tiež v pomere k dospelým disproporčné zastúpenie v *neformálnej ekonomike*. V Európe je podiel mladých ľudí na neformálnej ekonomike 17 percent v porovnaní so 7 percentami pre dospelých pracujúcich (25-54 rokov).<sup>9</sup> V Čile, Kolumbii, Ekvádore, Mexiku, Paname a Peru bola neformálna zamestnanosť medzi mladými ľuďmi (15-19 rokov) o 30 percentuálnych bodov vyššia než medzi dospelými (2009).<sup>10</sup> V Afrike je neformálna ekonomika najväčším

<sup>7</sup> Pre viac informácií o odhadoch počtu pracujúcej chudoby pozri MOP: *Key Indicators of the Labour Market*, 7. vydanie (Ženeva, 2011), K. 1., časť A.

<sup>8</sup> D. Grimshaw: *Decent Pay for Young People: Assessing the challenge before and during the crisis* (Ženeva, MOP, Employment Working Paper, v tlači).

<sup>9</sup> MOP: *Youth Employment in Eastern Europe: Crisis within the crisis*, Podklad pre Neformálne stretnutie ministrov práce a sociálnych vecí počas 100. zasadnutia Konferencie MOP, Ženeva, 2011.

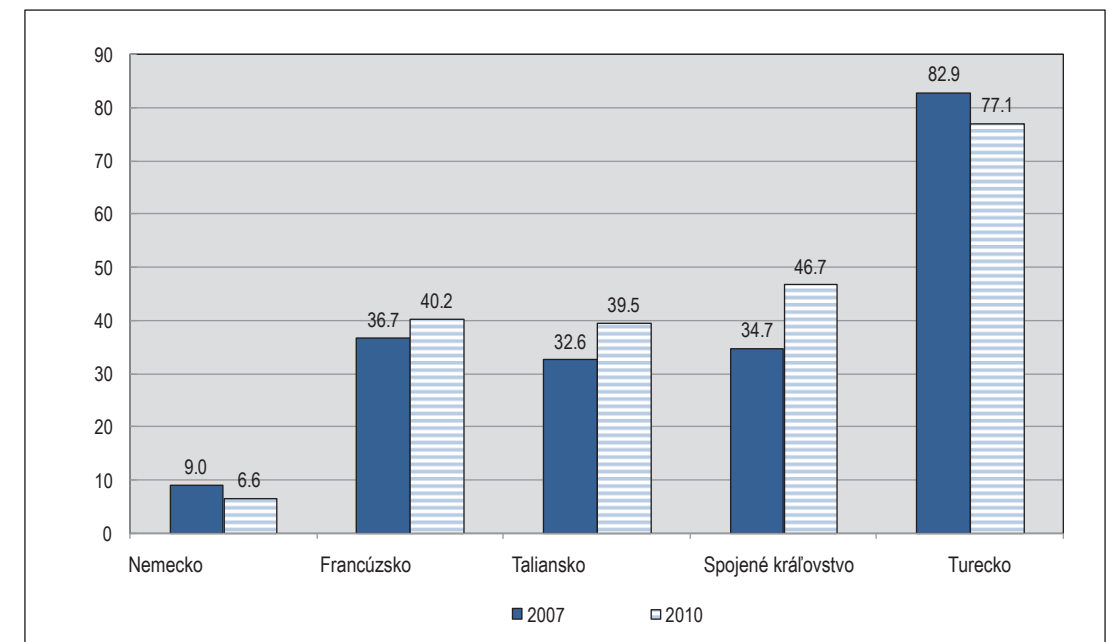
<sup>10</sup> MOP: *Labour Overview Latin America and the Caribbean* (2009).

Kríza ovplyvňuje dokonca i tých, ktorí nejakú formu práce majú.  
Nie je to len o kvantite, ale i o kvalite.



poskytovateľom pracovných miest pre mladých ľudí. V Zambii je v neformálnej ekonomike aktívnych nie menej než 99 percent pracujúcich tínedžerov.<sup>11</sup> Deje sa tak v dôsledku neschopnosti formálneho sektoru vytvárať dostatočné pracovné príležitosti. Tento fenomén ešte zhoršila finančná kríza, ktorá spôsobila, že v neformálnej ekonomike je dokonca ešte viac ľudí.<sup>12</sup>

Kríza zamestnanosti mládeže nie je len o kvantite, ale tiež o kvalite. Zhoršenie v *kvalite pracovných miest* dostupných pre mladých pracujúcich je viditeľná v expanzii *dočasného zamestnávania* a kratšieho trvania *zmlúv na dobu určitú*. Otázkou je, či tieto typy pracovných miest slúžia ako odrazové mostíky smerom k trvalému zamestnaniu, alebo ako pasce, ktoré vystavujú mladých ľudí špirále dočasných zamestnaní. (Indikátory vid' na obrázku 4.)<sup>13</sup>



Obrázok 4. Podiel mladých pracujúcich s dočasnými zmluvami, ktorí si nedokázali nájsť trvalé zamestnanie (2007-10)

Zdroj: MOP vypracovanie na základe údajov EUROSTAT-u.

<sup>11</sup> Pozri M. Garcia a J. Fares (ed.): *Youth in Africa's Labour Market* (Washington, DC, Svetová banka, 2008); Centrálny štatistický úrad Zambie: *Labour Force survey report 2008* (Lusaka, Centrálny štatistický úrad Zambie, Odbor pracovných štatistik, 2008)

<sup>12</sup> MOP: *Including the informal economy in the recovery measures*, Global Jobs Pact Policy Brief No. 3 (Ženeva, nedatované).

<sup>13</sup> MOP, na základe údajov EUROSTAT-u.

(c) *Výzvy pri prechode mladých ľudí do dôstojnej práce*

Mladí ľudia čelia ťažkostiam počas prechodu zo školy do práce. Nedávne štúdie ukázali, že čas potrebný na nájdenie prvého zamestnania, ako aj dĺžka obdobia prechodu medzi zamestnaniami narastli.

Ak rozmýšľate nad tým, s akými ťažkosťami sa stretávajú mladí ľudia pri hľadaní zamestnania, pomyslíte na to, koľkokrát ste čítali pracovný inzerát, ale nemohli ste odpovedať kvôli požadovaným rokom praxe. Nazýva sa to „pasca praxe“. Mladí ľudia sú taktiež pri hľadaní zamestnania menej efektívni ako skúsení dospelí. Počas svojho hľadania striedajú pracovné miesta v nádeji, že nájdu lepšie. Tieto faktory predlžujú ich prechod do dôstojnej práce. Hoci neexistuje medzinárodne známe číslo pre priemernú dĺžku prechodného obdobia, prieskum v Egypte naznačil, že toto obdobie sa predlžuje a konečný výsledok je menej predvídateľný. V Indonézii sa napríklad priemerná dĺžka hľadania práce pre mladých nezamestnaných zvýšila z 6,9 mesiaca v roku 2001 na 14,7 mesiaca v roku 2009.<sup>14</sup>

Čo sa deje po tom, čo si prácu nájdú? U mladých ľudí je väčšia pravdepodobnosť ako u dospelých pracujúcich, že ich z práce prepustia, a majú tiež vyššiu mieru fluktuácie. Finančná kríza ukázala, že sú „last in, first out“ (doslovný preklad je „poslední dnu, prví von“, čiže poslední, ktorých prijali, a prví, ktorých prepustia - pozn. prekl.). Deje sa tak preto, lebo je lacnejšie prepustiť práve ich a majú menšiu hodnotu, keďže mali menej času získať pre firmu špecifické znalosti.

Dva ďalšie nové faktory zhoršujú krízu zamestnanosti mládeže dokonca ešte viac a spôsobujú ťažkosti pri prechode do dôstojnej práce:

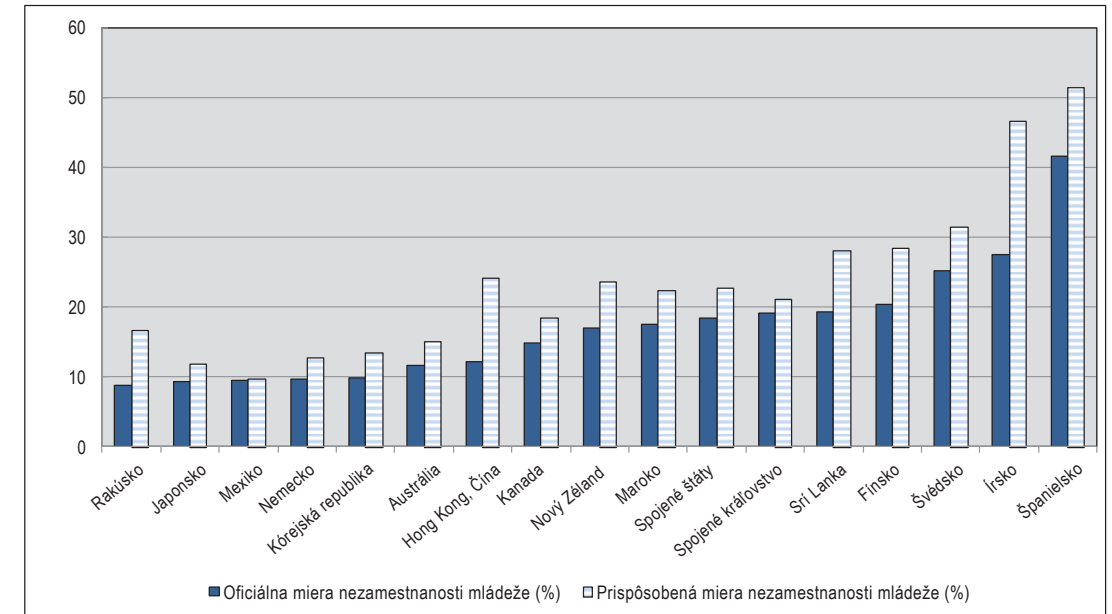
• *Nárast počtu „znehutenej mládeže“*, inými slovami mladých ľudí „nezapojených ani do vzdelávania, ani do zamestnania alebo odbornej prípravy“ („neither in education nor in employment or training - NEET). Títo mladí ľudia sa hľadania pracovného miesta vzdávajú úplne kvôli slabým vyhliadkam, že si v čase krízy nájdu zamestnanie, alebo kvôli nízkej kvalite pracovných miest vzhľadom na ich zručnosti. Taktiež sem patria mladí ľudia s neukončenou školskou dochádzkou, ktorí boli skoro vystavení kultúre gangov a drogám, alebo ktorí pochádzajú zo slabšieho socio-ekonomického prostredia, čo znižuje ich šance na zamestnanie.

V Írsku napríklad nezamestnanosť mládeže narástla z 8,5 percent v roku 2007 na masívnych 27,5 percenta v roku 2010. Je to alarmujúce, ale nie je to celá šírka problému. Medzera medzi oficiálnou mierou založenou na trendoch pred finančnej krízy a prispôbenou mierou, ako ukazuje obrázok 5, predstavuje mladých ľudí, ktorí sa buď radšej „skrývajú“ vo vzdelávacom systéme, alebo nečinne čakajú doma, kým sa zlepšia vyhliadky pred tým, než sa pustia do aktívneho hľadania práce.<sup>15</sup> Ak by si títo mladí ľudia namiesto toho hľadali prácu, pridali by ďalších 19,3 percentuálnych bodov k miere nezamestnanosti mládeže.

<sup>14</sup> Predbežné odhady MOP z údajov SAKERNAS, 1996-2009. Distribúcia priemernej dĺžky hľadania pracovného miesta počas nezamestnanosti je useknutá z pravej strany (podľa dátumu, kedy sa respondenti zúčastnili prieskumu). Skok v dĺžke hľadania zamestnania je viditeľný v roku 2008, čo môže byť v dôsledku zahrnutia dodatočných otázok do dotazníka týkajúcich sa „počtu rokov hľadania práce“, čo doplnilo „počet mesiacov hľadania práce“.

<sup>15</sup> MOP: *Global employment trends for youth: 2011 update* (Ženeva).

Obrázok 5. *Oficiálne miery nezamestnanosti mládeže a prispôbené miery započítavajúce redukovanú mieru ekonomickej aktivity obyvateľstva, 2010 (v percentách)*



Zdroj: ILO: *Global Employment Trends for Youth*, op. cit.

• *Zvýšenie nezamestnanosti medzi absolventmi univerzít a všeobecnejšie absolventmi inštitúcií terciárneho vzdelávania.* Toto sa deje buď kvôli zhoršeniu vo vzdelávacích štandardoch, alebo kvôli nesúladu medzi zručnosťami absolventov a dostupnými pracovnými miestami. Tento jav je dôvodom pre znepokojenie z viacerých príčin: protirečivý predpoklad, že vyššie vzdelanie zvyšuje zamestnateľnosť; je to neehospodárne kvôli vysokým nákladom investícií do vyššieho vzdelávania a nízkej sociálnej návratnosti od nezamestnaných absolventov; je v pozadí odlivu mozgov vzdelanej mládeže z mnohých rozvíjajúcich sa ekonomík; a spôsobuje osobnú a politickú frustráciu, ako vidno v revoltách „arabskej jari“.

(d) *Rozšírenie znevýhodnení medzi mladými ľuďmi a zvýšenie polarizácie*

Nielenže je mládež v nevýhode oproti dospelým, sú tiež konkrétne skupiny medzi mladými ľuďmi, ktoré sú zraniteľnejšie voči podzamestnanosti a iným sociálnym nevýhodám. Medzi kľúčové faktory týchto znevýhodnení patria:

• *Vek.* Vo väčšine krajín, čím je človek mladší, tým je náchylnejší na nezamestnanosť, neformálnu prácu a zapojenie do rizikových pracovných miest.



Vedeli ste, že od roku 2004 do roku 2008 počet mladých ľudí v rizikových zamestnaniach stúpol z 51 na 62,5 milióna? A že miera nezamestnanosti tínedžerov (vo veku 15-19 rokov) v Kostarike je viac než trojnásobná oproti miere nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 20-24 rokov)?



- *Pohlavie.* Nezamestnanosť žien je vo väčšine prípadov vyššia než nezamestnanosť mužov. Mzdy mladých žien sú tiež obvykle nižšie a mladé ženy bývajú tiež segregované do tradične akceptovaných „ženských“ pracovných miest.<sup>16</sup>
- *Gramotnosť, vzdelanie a zručnosti.* Menej vzdelaní mladí ľudia s väčšou pravdepodobnosťou akceptujú pracovné miesta s nízkou kvalitou. Výnimkou je tu Stredný východ a Severná Afrika, kde je miera nezamestnanosti vyššia skôr u tých vzdelanejších než u menej vzdelaných: jasná manifestácia tohto javu „vzdelanej nezamestnanosti“, ako sa spomína v Kapitole 2 nižšie.
- *Socio-ekonomické pozadie.* Mladí ľudia z chudobných domácností majú tendenciu stať sa mladými chudobnými pracujúcimi kvôli chýbajúcemu vzdelaniu a nedostatočným pracovným príležitostiam.
- *Migrácia.* Už v roku 2009 najviac ovplyvnila globálna kríza mladých migrantov a títo boli prví, čo strácali svoje pracovné miesta. Úroveň ich nezamestnanosti stúpla takmer na dvojnásobok úrovne domácich pracujúcich v Írsku, Španielsku a Spojenom kráľovstve.
- *Národný a etnický pôvod.* V Austrálii sú mladí domorodí ľudia takmer štvornásobne častejšie nezamestnaní ako tí, čo nemajú domorodý pôvod:<sup>17</sup> príklad ako etnický a národný pôvod ovplyvňuje pracovné príležitosti.
- *Zdravotné znevýhodnenia a epidémia AIDS.* Mladí ľudia so zdravotným znevýhodnením čelia viacerým nevýhodám na pracovnom trhu ako ich neznevýhodnení rovesníci. V roku 2009 napríklad miera zamestnanosti mladých Američanov so znevýhodnením vo veku 16-20 rokov bola 21,2 percenta, kým miera tej istej kohorty mladých ľudí bez znevýhodnenia bola takmer o 15 percentuálnych bodov vyššia.<sup>18</sup>

Navyše, *polarizácia pracovných miest* taktiež zvyšuje znevýhodnenia, ktorým čelia mladí ľudia. Aby sme pochopili tento fenomén, predstavme si, ako technický pokrok, obzvlášť komputerizácia, môže ovplyvniť vzorce zamestnanosti. Redukuje výrobu a kancelársku prácu, kde v súčasnosti rutinnú prácu nerobia ľudia, ale stroje. Tento jav spolu s vyššou nerovnosťou v príjmoch vo vyspelých krajinách spôsobil prudký nárast v podiele zamestnanosti v sektore služieb. Preto vznikla vyššia požiadavka po zamestnancoch s vysokou a nízkou kvalifikáciou, ale nie so strednou úrovňou.<sup>19</sup> To znamená, že súčasné a budúce kohorty mladých pracujúcich čelia nielen problému menšieho počtu pracovných miest a menšiemu počtu príležitostí na kariérny postup, ale tiež zisteniu, že sa musia uspokojiť s nízkou kvalifikovanou a slabo platenou prácou, ktorá je takmer vždy dočasná a na čiastkový úväzok. Pravdepodobne bude stále zložitejšie redukovať diskrimináciu mladých ľudí na pracovnom trhu.

## Aké sú potom vyhliadky do budúcnosti?

Globálne bude musieť svet vytvoriť 40 miliónov nových pracovných miest ročne pre novo vstupujúcich na trh práce, okrem absorbovania 200 miliónov tých, ktorí boli nezamestnaní v roku 2012 (z ktorých je 75 miliónov mladých ľudí). Táto výzva vzbudzuje rešpekt. Pokiaľ sa neudejú významné zmeny v politickom prostredí, je pravdepodobné, že to bude mať závažné dôsledky pre mladých ľudí spojené s rizikom sociálnych nepokojov a straty dôvery v sociálny pokrok. Tieto riziká už nie sú len teoreticky možné, ale reálne. Všetky indikátory zamestnanosti mládeže poukazujú na zhoršovanie problému. Možno najlepšou ilustráciou je situácia mladých ľudí na Strednom východe a v oblasti Severnej Afriky. Hoci oblasť má v súčasnosti početne najväčšiu a najvzdelanejšiu populáciu mladých, akú kedy mala, viac než 26 percent mladých ľudí na Strednom východe a 27 percent v Severnej Afrike si v roku 2011 nedokázalo nájsť prácu. Miera ekonomického rastu obdobia pred globálnou finančnou krízou a arabskou jarou sa nepreniesla do produktívnych a dôstojných pracovných miest pre mladé ženy a mužov v reálnej ekonomike.<sup>20</sup> Preto je jasné, že zvrátenie týchto trendov vyžaduje iný politický prístup. V nasledujúcej kapitole preberieme niektoré z týchto politík, ktoré môžu pomôcť zvládnuť krízu zamestnanosti mládeže.

<sup>16</sup> Pre viac informácií, pozri MOP: *Gender equality at the Heart of decent work*, Správa VI, Konferencia MOP, 98. zasadnutie, Ženeva, 2008.

<sup>17</sup> Steering Committee for the Review of Government Service Provision, Productivity Commission: *Report on Overcoming Indigenous Disadvantage: Key Indicators 2011* (Canberra, 2011).

<sup>18</sup> <http://www.disabilitystatistics.org> (prístupné 19. novembra 2011).

<sup>19</sup> D.H. Autor and D. Dorn: *The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market*, NBER Working Paper No. 15150; and M. Goos, A. Manning, and A. Salomons: "Job Polarization in Europe", *American Economic Review: Papers and Proceedings 2009*, 99:2.

<sup>20</sup> A. Berar, M. Fortuny and I. Awad (eds): *Jobs, freedom and social justice* (Ženeva, MOP, v tlači).

## Kapitola 2.

### Politiky dôstojnej práce pre mladých ľudí: kľúčové témy a ponaučenia

V roku 2005 rezolúcia MOP definovala súbor politík a programov na zvládanie problému zamestnanosti mládeže. V tejto kapitole budeme hodnotiť národné záväzky voči zamestnanosti mládeže a pozrieme sa na to, aký pokrok sa dosiahol od roku 2005 v každej hlavnej oblasti politík z rezolúcie.

#### 1. Priorita zamestnanosti mládeže: Na vzostupe

Prideliť národnú prioritu zamestnanosti mládeže znamená, že vzájomne prepojené politické agendy definujú špecifické ciele, ktoré sa majú dosiahnuť prostredníctvom stanovenia plánov a merateľných výsledkov. To sa dá dosiahnuť buď tak, že sa zo zamestnanosti mládeže stane téma prechádzajúca naprieč národnými politikami, alebo sa ňou zaoberajú v rámci špecifických sektorov. V niektorých regiónoch, ako napr. v Latinskej Amerike a v Afrike existujú ministerstvá pre mládež, ktoré majú túto úlohu riešiť, zatiaľ čo v iných krajinách nesú túto zodpovednosť ministerstvá obchodu alebo zamestnanosti. Bez ohľadu na to, aký je inštitucionálny model, dôležité je to, aby daný vládny úrad mal vhodné technické kapacity a schopnosť zhromaždiť politickú podporu na zaistenie implementácie a hladkej koordinácie medzi rozličnými inštitúciami a sociálnymi partnermi. *Prečo si myslíte, že by mali byť zahrnutí sociálni partneri?* Súkromný sektor je hlavným tvorcom pracovných miest; preto majú zamestnávateľia najlepšiu pozíciu na poskytovanie spätnej väzby ohľadom obmedzení a príležitostí pri tvorbe pracovných miest a ohľadom adekvátnosti súčasných vzdelávacích politík a požiadaviek na budúce zručnosti. Existuje množstvo iniciatív na úrovni jednotlivých krajín, ktoré zahŕňajú mnohé zainteresované subjekty (aktérov tak z verejného, ako aj zo súkromného sektora).

Vedeli ste, že desať východoázijských krajín zvolilo zamestnanosť mládeže za svoju štvrtú najvyššiu politickú prioritu?  
OECD a ILO (2011), Job-rich growth in Asia



Po preskúmaní politických rámcov 138 krajín sme zistili, že zamestnanosti mládeže sa skutočne venuje pomerne veľa pozornosti. Takmer 30 percent krajín má explicitné stratégie, kým iné majú vo svojich politikách ustanovenia pre zamestnanosť mládeže. Problémom však je, že iba 35 krajín formálne prijalo akčné plány so špecifickými cieľmi, indikátormi a systémom monitorovania a hodnotenia. Alokované financovanie je tiež veľmi obmedzené. V skutočnosti iba 13 percent preskúmaných národných politík zamestnanosti vyčlenilo rozpočet na implementáciu priorít zamestnanosti mládeže.

Navyše, väčšina národných politík sa koncentruje na opatrenia na strane ponuky, pričom sa zdôrazňuje dôležitosť rozvoja zručností, zatiaľ čo intervencie na zvýšenie dopytu po mladých pracujúcich a podnikoch sú menej časté - *hoci diagnóza deficitu pracovných miest naznačuje, že problém je na strane ponuky, ktorá nedokáže vytvárať dostatok pracovných miest!* V mnohých prípadoch politiky ústia do protichodných opatrení a cieľov; ich dopad je veľmi obmedzený; a keď sa stanovujú plány, zaoberajú sa formálnymi cieľmi na redukcii nezamestnanosti alebo vytvorení množstva príležitostí pre odborné vzdelávanie namiesto toho, aby sa sústredili na zvyšovanie kvality pracovných miest a redukcii zraniteľných skupín.

Záver je, že hoci je zamestnanosť mládeže deklarovanou prioritou v politických agendách, zriedkavo sa to pretaví do komplexného politického rámca.

Každá z politických oblastí, ktoré rezolúcia Konferencie MOP 2005 identifikovala na zvládanie krízy zamestnanosti mládeže, je zameraná na dosiahnutie troch cieľov, ako môžete vidieť na obrázku 6. Postupne ich v tejto kapitole predstavíme, pretože nie vždy je možné ich zoskupiť výlučne v tej či onej kategórii. Mnohé z nich sú prepojené, zamerané ako na dopyt, tak i na ponuku, a majú dopad ako na kvantitu, tak na kvalitu práce.

Obrázok 6. Politické oblasti rezolúcie Konferencie MOP 2005



## 2. Stratégia rastu

Tradične sa vlády usilovali o ekonomický rast ako o prostriedok na zvýšenie príležitostí zamestnať sa či pre dospelých, alebo pre mládež. Avšak dokonca ani v predkrízovom období vysoký rast sám o sebe nepostačoval na riešenie problému zamestnanosti. Existuje naliehavá potreba, aby sa vlády venovali nielen akémukoľvek druhu rastu, ale rastu „v prospech zamestnanosti“. To sa môže diať prostredníctvom presadzovania investícií do sektorov s intenzívnou zamestnanosťou, prostredníctvom povzbudzovania nových smerov aktivity prostredníctvom stimulov, a vďaka podpore mikro-, malých a stredných podnikov (MMSP).

Pozrime sa stručne na niektoré politiky, ktoré by sa dali pokladať za časť stratégií rastu v prospech zamestnanosti:

### (a) Podporovanie ekonomickej diverzifikácie

Diverzifikovaná ekonomika, v ktorej je tvorba príjmov závislá na viac ako len na jednom sektore, a priemyselná politika, ktorá presadzuje výrobu, dokážu oživiť tvorbu pracovných miest pre dospelých a mladých pracujúcich.<sup>21</sup>

### (b) Redukovanie ekonomickej nestability

Ekonomiky obvykle prechádzajú cyklami s vrcholmi a pádmi. Keďže mladí ľudia sú citlivejší na ekonomické cykly a šoky, je dôležité redukovať negatívne dopady ekonomickej nestability. To môžu zabezpečiť „kontra-cyklické“ politiky, konkrétne opatrenia, ktoré majú vyvažovať efekt cyklov, buď stimulovaním ekonomiky v prípade recesie, alebo jej schladením v prípade rozmachu, aby sa zachoval vyvážený makroekonomický výkon.

### (c) Zmenšovanie obmedzení týkajúcich sa MMSP a rast súkromného sektora

Ekonomické politiky môžu napomôcť tvorbe pracovných miest zmiernením obmedzení týkajúcich sa schopnosti súkromného sektora vytvárať pracovné miesta. Naprieč rôznymi regiónmi sveta zdôrazňujú firmy nedostatok *prístupu k financiám, spoľahlivým dodávkam elektriny a spoľahlivej doprave* ako najvýznamnejšie obmedzenia pri ich činnosti.<sup>22</sup> Zmierňovanie takýchto obmedzení by pomohlo podporiť podnikanie mladých ľudí a samozamestnávanie a povzbudilo by prechod k formálnej ekonomike. Takéto politiky by sa mali tiež zameriavať na MMSP. *Všimnite si text o Egypte v rámečku.*

#### Sektor MMSP v Egypte

Mikro-, malé a stredné podniky tvoria vyše 99 percent súkromného sektora v Egypte a majú 85 percentný podiel na zamestnanosti. Boli primárne tými, čo absorbovali novú pracovnú silu v ostatných rokoch, a významne prispievajú k tvorbe zamestnanosti, hoci väčšinou neformálne. Tieto podniky sú tiež hlavnými poskytovateľmi produktov a služieb pre lokálne trhy. Avšak MMSP sú veľmi zraniteľné. Nemôžu dostať formálny úver od banky, pretože nedokážu pripraviť biznis plán a žiadosti o pôžičku a/alebo majú nejasné či žiadne finančné vyúčtovania. Taktiež narážajú na vysoké administratívne náklady a nedostatok zručností v rokovaní s bankou a nedostatok služieb zameraných na rozvoj podnikania MMSP. Navyše sú subjektom byrokratických a právnych regulácií, ktoré brzdia ich prácu. Hoci má Egypt rozsiahly systém bankovníctva, iba 1 percento všetkých bankových úverov ide MMSP. Tieto prekážky predstavujú stratený potenciál pre ekonomiku a stratené pracovné príležitosti pre mladých ľudí.

<sup>21</sup> Pozrite napríklad D. Rodrik: *The real exchange rate and economic growth* (Cambridge, Harvard University, 2008).

<sup>22</sup> Toto sú výskumy, ktoré viedla vo viac ako 100 krajinách Svetová banka. Pozri: <http://data.worldbank.org/data-catalog/enterprise-surveys>.

#### (d) Zameranie sa na intervencie na strane dopytu

Sústredenie sa na budovanie zručností pracovníkov, ako sme spomínali vyššie, nie je dostačujúce. Mnohé opatrenia, o ktorých budeme hovoriť v neskorších častiach tejto správy, dokážu podporiť pracovné príležitosti pre mladých ľudí tým, že sa zameriavajú na stranu dopytu pracovného trhu a podporujú podniky, aby najímali mladých pracovníkov.

#### (e) Fiškálna politika ústretová voči mládeži

Vytváranie a implementovanie programov a intervencií na podporu zamestnanosti mládeže si vyžadujú adekvátne a predvídateľné financovanie. Krajiny, ktoré si dali za cieľ vyrovnat' sa s týmto problémom a zapojiť sa do rastu v prospech zamestnanosti, musia mladých ľudí uprednostniť vo svojich rozpočtoch a prijať takú politiku výdavkov, ktorá je „ústretová k mládeži“.

### 3. Vzdelávanie a odborná príprava: Celoživotná cesta

Druhá oblasť politík, ktorá by mohla zvýšiť pracovné príležitosti pre mladých, je oblasť vzdelávania a odbornej prípravy. Vo väčšine krajín zvyšuje celoživotné vzdelávanie šance mladých ľudí na zaistenie práce vyššej kvality, zvyšuje ich produktivitu a príjem. V krajinách OECD (Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj) je napríklad nezamestnanosť medzi mladými ľuďmi vo veku 20-24 rokov, ktorí ukončili vyššie sekundárne vzdelávanie, znížená o 7,4 percentuálneho bodu.<sup>23</sup> Žijeme však aj v poprepájanom svete, kde je technický pokrok na vzostupe. Koľkokrát ste išli do high-tech obchodu a nenašli aspoň jednu alebo dve technické novinky? To je dôvod, prečo krajiny musia neustále zlepšovať úroveň vzdelávania a zručností pracovnej sily, aby si našla uplatnenie v globálnej ekonomike.<sup>24</sup>

#### (a) Základné vzdelávanie

Napriek veľkým zlepšeniam medzery v prístupe k vzdelávaniu a v jeho kvalite stále prevládajú v rozvojových krajinách a medzi mužmi a ženami.

Ď V roku 2009 celkový počet detí vo veku primárneho vzdelávania, ktoré neboli zapojené do základných škôl, bol 67 miliónov, z čoho bolo 35 miliónov dievčat.<sup>25</sup>

Vedeli ste, že takmer polovica všetkých dievčat, ktoré nie sú zapojené do primárneho vzdelávania, je v Subsaharskej Afrike?  
Svetová banka (2011). Štatistický súhrn o rode a vzdelaní vo svete



<sup>23</sup> OECD: *Education at a Glance 2011: Highlights*.

<sup>24</sup> MOP: *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Správa V, Konferencia MOP, 97. Zasadnutie, Ženeva, 2008.

<sup>25</sup> tamtiež

Ď 130 miliónov mladých ľudí odchádza zo vzdelávania bez *základných zručností v čítaní, písaní a počítaní*, ktoré sú potrebné v každodennom živote, čo im sťažuje súťaženie na pracovnom trhu a dosiahnutie udržateľného životného štýlu. Nie sú schopní plne pochopiť prvky zdravého životného štýlu, alebo uzavrieť obchod, či porozumieť právnym systémom.<sup>26</sup>

Ď V roku 2007 približne 71 miliónov adolescentov nebolo zapojených do nižšieho sekundárneho vzdelávania buď preto, že nedokončili ani primárne vzdelávanie, alebo nedokázali uskutočniť prechod do školy poskytujúcej nižšie sekundárne vzdelávanie.<sup>27</sup> Títo adolescenti vypadli zo vzdelávacieho systému, pretože pre mnohých z nich nie je vzdelávací systém dostatočne flexibilný, aby sa prispôbil ich potrebám, alebo si to ich rodiny jednoducho nemôžu dovoliť. To sa dá riešiť prostredníctvom opatrení sociálnej ochrany, ktoré pomôžu chudobným rodinám zvládať ich riziká bez toho, aby zľavovali pri vzdelávaní svojich detí.

Ďalším dôvodom pre vypadnutie zo vzdelávacieho systému je to, keď kvalita základného vzdelania študenta je nedostatočná, takže mu neumožňuje jednoduchý prechod do sekundárneho vzdelávania. Štúdia Svetovej banky využívajúca údaje z roku 2003 týkajúce sa výsledkov v matematike a v prírodných vedách na vzorke 26 rozvojových a 21 vyspelých krajín zistila, že vo vyspelých krajinách zlyhalo pri dosiahnutí minimálnej úrovne funkčnej gramotnosti v oboch predmetoch iba 5 percent študentov, zatiaľ čo v rozvojových krajinách tento prah nedosiahla viac než polovica testovaných študentov.<sup>28</sup> Dôvodom slabých výsledkov vo vzdelaní býva to, že školy v mnohých rozvojových krajinách sú v zlom stave a učitelia majú nízke mzdy. Taktiež nasadenie učiteľov je nerovnomerné: príliš často tie najchudobnejšie regióny a najnevýhodnejšie školy majú najmenej učiteľov a aj ich kvalifikácia je najnižšia. Subsaharská Afrika potrebuje do roku 2015 prijať 1,2 milióna učiteľov základných škôl, aby dokázala vytvoriť dobré vzdelávacie prostredie pre všetky svoje deti. Dokážete si predstaviť tú výzvu? Rozvojové krajiny nielen že musia rozšíriť vzdelávacie príležitosti dostupné mladým ľuďom, ale tiež musia zvýšiť kvalitu vzdelávania. To je rozhodujúce pre zvýšenie individuálnej a ekonomickej produktivity ich mladých ľudí.<sup>29</sup>

#### (b) Iniciatívy druhej šance

Priemerná miera predčasného ukončenia školskej dochádzky alebo učňovského pomeru v Európskej únii (EÚ) je okolo 14 percent, zatiaľ čo v niektorých krajinách dosahuje 20-30 percent.<sup>30</sup> v Tanzánijskej zjednotenej republike napríklad miera predčasného ukončenia sekundárneho vzdelávania u dievčat je oveľa vyššia ako u chlapcov, hoci miera ich prijatia

<sup>26</sup> MOP: *Resolution concerning youth employment*, Dohovor prijatý na Konferencii MOP na 93. Zasadnutí, Ženeva, Jún 2005, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/resolutions.pdf>.

<sup>27</sup> Organizácia Spojených národov pre výchovu, vedu a kultúru (UNESCO): *EFA Global Monitoring Report: Reaching the marginalized* (Paríž, 2010), <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001866/186606E.pdf>.

<sup>28</sup> E.A. Hanushek and L. Wossman: *Education quality and economic growth* (Washington, DC, World Bank, 2007).

<sup>29</sup> UNESCO: *EFA Global Monitoring Report: Reaching the marginalized*, op. cit.

<sup>30</sup> Európska komisia: *Youth Opportunities Initiative*, Brussels, COM (2011), 933.



do škôl je rovnaká, čo znamená, že ešte menej mladých žien pokračuje do post-sekundárneho a vyššieho vzdelávania.<sup>31</sup> Preto poskytovanie druhej šance vo formálnom vzdelávaní môže pomôcť tým, ktorí vypadli skoro, alebo nikdy nenavštevovali školu, aby nadobudli základné poznatky a vyžadované kompetencie prostredníctvom využitia praktického kurikula, flexibilných rozvrhov a menej formálnych inštruktážnych metód, ktoré môžu pritiahnúť a udržať mladých ľudí. Programy, ktoré zapájajú mladých ľudí po celú dobu adolescencie, sa ukazujú ako najefektívnejšie.<sup>32</sup> Takéto iniciatívy druhej šance by sa mali zameriavať na chudobných, zvlášť dievčatá, keďže sa zistilo, že zvýšenie podielu mladých žien so sekundárnym vzdelaním o jeden percentuálny bod môže zvýšiť každoročný nárast príjmu priemerne o 0,3 percent per capita. Okrem toho rok vzdelávania navyše oproti priemeru zvýši výslednú mzdu dievčaťa o 10-20 percent.<sup>33</sup> Nestojí to za druhú šancu?

**Chceli by ste vedieť, ako Čína pristupuje k riešeniu problému nezamestnanosti absolventov?**

Vytvorili „program stáží“, aby poskytli interný tréning pre milión absolventov univerzít; povzbudili absolventov, aby pracovali na lokálnej úrovni a v zaostalých západných oblastiach, aby podporili vidiecke vzdelávanie, poľnohospodársku výstavbu a vidiecke zdravotnícke služby; podporili spoluprácu medzi priemyselnými odvetvami, univerzitami a výskumnými inštitúciami; zdôraznili podporu podnikania prostredníctvom národnej podnikateľskej súťaže medzi absolventmi univerzít; a vytvorili kurzy kariérového rozvoja a poradenské služby na podporu hladkého prechodu zo školy do práce.

Zdroj: Národný štatistický úrad Číny, *Labour and Social Security Statistics* www.stats.gov.cn, 2010 a Chinese Academy of Social Sciences Yearbooks, W. Meiyang, W. Dewen, *The China Population and Labour Yearbook*, Vol. 3, 2011.

*(c) Terciárne vzdelávanie*

Terciárne vzdelávanie môže tiež zvýšiť zamestnanosť. Ale prístup k nemu je výzvou. Nedávne protestné hnutia (napr. v Číne, Izraeli, Spojenom kráľovstve a Spojených štátoch) vzplanuli kvôli zvýšeným nákladom na univerzitné vzdelávanie, ktoré sa stali prekážkou prístupu pre mladých ľudí a zvýšili nerovnosti medzi nimi. Dokonca i keď si môžu dovoliť terciárne vzdelávanie, príliš vysoké náklady nesú buď ich rodiny, alebo ústia do dlhodobej zadlženosti.

Zhoršovanie kvality terciárneho vzdelávania je ďalším problémom. Diplomy získane od istých inštitúcií zamestnávateľa a podniky podceňujú, čo má za následok fenomén vzdelá-

<sup>31</sup> Tanzánijská zjednotená republika: National Strategy for Growth and Reduction of Poverty (NSGRP), Ministerstvo financií a ekonomických záležitostí, (2010)

<sup>32</sup> Mnoho krajín rozšírilo svoju definíciu mládeže. Keď dôjde na stratégie rozvoja zručností pre mládež, je to problematické. Je zložité pripraviť stratégie pre prechod do práce pre kategóriu „mládež“, kde patrí vek od 15 do 25 rokov. Je efektívnejšie a sľubnejšie sústrediť intervencie na mladých ľudí vo veku 15-19 (tinedžeri), pre ktorých sú vyhliadky na udržanie v škole alebo navrátenie do školy atraktívnejšie. Pre vekovú skupinu 20-24 sú efektívnejšie stratégie mimo formálneho vzdelávania.

<sup>33</sup> G. Psacharopoulos and H.A. Patrinos. *Returns to investment in education: a further update*, Policy Research Working Paper (Washington, DC, World Bank, 2002).

ných nezamestnaných, ktorý sme spomínali vyššie. Nízky dopyt po vysokej úrovni zručností znamená pracovné podmienky a platy, ktorým sa mladí absolventi v rozvojových ekonomikách vyhýbajú, čo spôsobuje odpojenie od pracovného trhu a/alebo migráciu.

*(d) Spájanie vzdelávania a odbornej prípravy so svetom práce*

Mnoho mladých ľudí čelí ťažkostiam pri hľadaní práce kvôli nesúladu medzi ich vzdelaním a požiadavkami trhu práce. Inovácie, technológie a vývoj trhu zmenili svet práce na rýchlo sa meniace prostredie. Existuje potreba vybaviť rastúcu pracovnú silu mladých ľudí zručnosťami, ktoré sú potrebné na udržanie kroku s meniacim sa svetom. Najväčšia výzva leží v sektoroch sústredených na technológie a nové poznatky, ktoré majú tiež najväčší potenciál pre ekonomický rast a zamestnanosť.<sup>34</sup>

Na vyriešenie tohto problému sa väčšina krajín EÚ pokúša merať nedostatok zručností a prispôbovať svoje vzdelávacie politiky a stratégie. Mnohé sa tiež pokúšajú predpovedať potreby zručností v stredno- a dlhodobom časovom horizonte, aby lepšie zosúlادili vzdelávanie s požiadavkami pracovného trhu. Tieto snahy priniesli významné zlepšenia v mnohých krajinách, obzvlášť ak sa spojili s poradenstvom, kariérovým poradenstvom a kariérovými informáciami, ktoré pomáhajú mladým ľuďom robiť informované rozhodnutia, a ak umožnili ľuďom s rozhodovacími právomocami, aby alokovali potrebné finančné zdroje a prispôbili migračné politiky.<sup>35</sup> Napríklad Comission for Employment and Skills (Komisia pre zamestnanosť a zručnosti) v Spojenom kráľovstve (UKCES) je verejný orgán, ktorý tvorí sociálne partnerstvo medzi výkonnými riaditeľmi v rozličných sektoroch, odborami a inými, syntetizuje výsledky výskumov a určuje potreby zručností pre budúcnosť.<sup>36</sup> Nesúlad zručností sa tak dá riešiť posilnením prepojenia medzi vzdelávaním a svetom práce.

*(e) Technické odborné vzdelávanie a príprava (TOVP)*

Krajiny sa v súčasnosti zameriavajú aj na reformovanie TOVP, aby zaistili, že ich zameranie je relevantné a vhodné pre novo sa vynárajúce ekonomické možnosti.<sup>37</sup> TOVP musí byť koordinované a sprostredkované prostredníctvom vysoko kvalitných systémov, ktoré berú do úvahy geografickú, rodovú a ekonomickú diverzitu a splňajú potreby priemyselných odvetví. Krajiny tak podnikajú kroky na vyrovnanie sa so slabým verejným vnímaním, nedostatočnými monitorovacími a hodnotiacimi mechanizmami, neadekvátnym financovaním a slabým manaž-

<sup>34</sup> O. Strietska Ilina: “Skill shortages”, in *Modernising vocational education and training*, Fourth report on vocational education and training research in Europe (Luxembourg, European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2008).

<sup>35</sup> tamtiež.

<sup>36</sup> The UK System of Inter-institutional Coordination and Collaboration for the Anticipation of Skill Needs, koncept prípadovej štúdie, ktorý vznikol pre potreby MOP, nepublikované.

<sup>37</sup> Na základe tejto politickej agendy sa v januári 2009 sformovala medziagentúrna skupina zaoberajúca sa TOVP, ktorej cieľom je porozumieť prínosom rôznych inštitúcií zapojených do TOVP, identifikovať oblasti potenciálnej spolupráce na centrálnej úrovni, čo sa týka výskumu a konzistentných odporúčaní v oblasti politik, a na úrovni krajiny, čo sa týka prehľadov politik. Medzi členov patrí MOP, UNESCO, ETF, OECD, Európska komisia, Svetová banka a regionálne rozvojové banky.



mentom. Vietnam napríklad diverzifikuje svoje odborné vzdelávanie tak, aby zahŕňalo pravidelnú a v dennom štúdiu realizovanú odbornú prípravu, mobilnú odbornú prípravu a odbornú prípravu v podnikoch a tradičných „mestečkách povolanií“. Taktiež rozširuje svoj dosah na konkrétne cieľové skupiny, ako sú farmári, ktorí stratili svoju pôdu, a etnické menšiny.<sup>38</sup>

Za súčasnej technologickej revolúcie môžu informačné a komunikačné technológie (IKT) modernizovať kurikulá TOVP, zvýšiť relevanciu poskytovaných zručností a rozšíriť kapacitu inštitúcií pri prijímaní záujemcov. Zvyšujúci sa dosah infraštruktúry a konektivity a neustály pokles nákladov na vybavenie spravili integráciu IKT do TOVP dostupnou. Predstavte si potenciál napríklad novo vznikajúcich technológií v Afrike. Africké mobilné komunikácie rastú od roku 2000 a predbehli všetky ostatné regióny.<sup>39</sup> So zlepšenou pripojiteľnosťou bude mať v Afrike prístup k internetu do roku 2014 69 percent mobilných telefónov.<sup>40</sup> Dokážete si predstaviť tie možnosti, ak by sa to využilo v prospech vzdelávania a odbornej prípravy? Tvorcovia politik musia vytvoriť iniciatívy, aby využili tieto nové technológie pri vyrovnávaní sa s výzvami pri rozvoji zručností. To je totiž niečo, čo tradičné vzdelávacie praxe nerobia, a je to potrebné obzvlášť preto, lebo mladí ľudia majú tendenciu prijať nové technológie medzi prvými.

#### (f) Učňovstvo, prax, odborná príprava na pracovisku a zmluvy o odbornej príprave

Učňovstvo (pozn. prekladateľa: v našich podmienkach sa zvykol používať skôr pojem „učebný pomer“, tento pojem však naša súčasná legislatíva nepozná) sa pokladá za efektívny spôsob, ako pripraviť mladých ľudí pre trh práce. Niektoré učňovské schémy sú súčasťou formálneho vzdelávacieho systému; iné zahŕňajú finálne preskúšanie, aby potvrdili teoretické a praktické vedomosti v príslušnom povolaní.<sup>41</sup> Európske krajiny so silným systémom učňovského školstva majú nižší podiel nezamestnanosti mládeže v porovnaní s dospelými a mladí ľudia majú väčší podiel v povolaniach, ktoré si vyžadujú vyššiu úroveň zručností a sú dobre platené. V 12 európskych krajinách učňovské schémy fungujú v porovnaní so vzdelávaním založeným na školskom vyučovaní dobre.<sup>42</sup> V niektorých vyspelých krajinách sa tieto schémy počas krízy posilnili. Francúzsko napríklad ponúklo ročnú výnimku z platenia sociálneho poistenia pre firmy, ktoré najímajú mladých učňov, zatiaľ čo Austrália zaviedla bonusové platby pre zamestnávateľov za úspešne ukončenú učňovskú prípravu. Firmy zamestnávajúce učňov taktiež získali prednostné zaobchádzanie pri uchádzaní sa o nové, vládou financované projekty týkajúce sa infraštruktúry.

<sup>38</sup> ILO: *Increasing the employability of disadvantaged youth*, Skills for Employment Policy Brief (Geneva, 2011)..

<sup>39</sup> E.B. Kapstein: „*Africa's capitalist revolution*“, in *Foreign Affairs*, July–Aug. 2009, pp. 119–128

<sup>40</sup> J.M. Ledgard: „*Digital Africa*“, in *The Economist: Intelligent Life Magazine*, Spring 2011.

<sup>41</sup> G. Quintini and S. Martin: *Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in OECD countries* (Paris, OECD, 2006); V. der Velden, R. Welter and M. Wolbers: *The integration of young people into the labour market within the European Union: The role of institutional settings*, Working Paper No. 2001/7E (Maastricht University, 2001); M. Gangl: „Returns to education in context: Individual education and transition outcomes in European labour markets“, in W. Muller and M. Gangl (eds): *Transitions from education to work in Europe – The integration of youth into EU labour markets* (Oxford, Oxford University Press, 2003).

<sup>42</sup> M. Gangl: „Returns to education in context: Individual education and transition outcomes in European labour markets“, op. cit.

Otázkou je, nakoľko sa tieto úspechy dajú bezo zmien využiť v rozvojových krajinách, kde sektor formálnych miezd je malý a inštitúcie sú slabé. Keďže v rozvojovom svete väčšina mládeže pracuje v neformálnej ekonomike, neformálne schémy učňovského vzdelávania, hoci nedokonalé, môžu byť jedinou dostupnou možnosťou. Takéto schémy sa môžu doplniť vzdelávaním zameraným na dosiahnutie gramotnosti a matematickej gramotnosti, aby sa mladým pracovníkom zaistili minimálne zručnosti pre život.

Schémy počiatočnej praxe taktiež hrajú rolu pri uvádzaní mladých ľudí na trh práce. V Uruguaji napríklad študenti dopĺňajú svoje teoretické vzdelávanie získavaním zručností prostredníctvom práce vo firme po dobu minimálne troch mesiacov. Iné schémy, ako napríklad odborná príprava na pracovisku v Bulharsku, ponúkajú zamestnanecké zmluvy mladým ľuďom na obdobie šiestich mesiacov, počas ktorých im poskytujú odbornú prípravu a minimálnu mzdu, pokiaľ sú zamestnaní na plný úväzok. Na oplátku získajú zamestnávateľia významné úľavy na obdobie trvania odbornej prípravy. Taliansko taktiež implementovalo zmluvy o odbornej príprave, aby umožnili mladým pracovníkom získať zručnosti pre konkrétne pracovné miesto.<sup>43</sup> Ich trvanie je 9-18 mesiacov a sú podmienené prijatím špecifického plánu odbornej prípravy. Na oplátku zamestnávateľia majú nárok na benefity v podobe daňových úľav a iných výhod.

## 4. Politiky trhu práce

To nás privádza k druhej oblasti politik odporúčaných rezolúciou MOP na zvýšenie zamestnanosti mládeže. Využitie politik trhu práce ako sú verejné služby zamestnanosti, mzdové dotácie, benefity v rámci zamestnania a iné nástroje môžu do veľkej miery poslúžiť znevýhodnenej mládeži. V tabuľke nižšie nájdete krátky opis každého z týchto opatrení a niektoré z ich prínosov a nedostatkov.<sup>44</sup> (*Kým budete čítať, uvažujte nad inými inovatívnymi politikami trhu práce, ktoré by mohli podporiť zamestnanosť mládeže.*)

<sup>43</sup> Iniciatíva sa môže taktiež aplikovať na iné kategórie pracovníkov v zraniteľných situáciách, či na dlhodobo nezamestnaných, aby sa pomohlo pri ich návrate na trh práce.

<sup>44</sup> MOP: *Resolution concerning youth employment*, op. cit.

Politika trhu práce	Opis
<b>1. Aktívne politiky trhu práce (APTP)</b>	<p>Ďalej sú opatrenia, ktoré sa snažia podporiť prechod zo školy do práce, redukovávajú znevýhodnenia medzi mládežou, poskytujú prevenciu pred vypadnutím z trhu práce a znižujú zlyhania trhu práce. Zahŕňajú opatrenia ako napríklad poskytovanie stimulov zamestnávateľom pre najímanie mladých ľudí, pomoc pri hľadaní práce pre mladých ľudí, podpora tvorby zamestnávania vo verejnej sfére a iné. APTP sú dôležité obzvlášť v čase krízy, pretože zvýšenie výdavkov na APTP už len o 0,5 percenta HDP môžu zvýšiť zamestnanosť o 0,2-1,2 percenta v závislosti od krajiny.</p> <p>Ďalej Kľúčom k získaniu maximálnych benefitov z APTP je rozumná tvorba programov a ich hospodárna implementácia, vyhýbanie sa umŕtvenej strate (rovnaký výsledok by sa dosiahol aj bez programu) a uprednostňovanie najlepších (pomáhanie tým, ktorí sú už na tom lepšie). Úspešná implementácia APTP môže viesť k cyklu vyššieho príjmu, a tak k väčšiemu dopytu po práci. Medzi ďalšie sociálne benefity patrí väčšia rovnosť a menej antisociálneho správania, ktoré pramení z odpojenia sa od trhu práce. V krajinách OECD napríklad výdavky na APTP tvoria 1-2 percentá HDP a sú hlavnými cestami na vyrovnanie sa s nezamestnanosťou mládeže.</p>
<b>2. Verejné služby zamestnanosti (VSZ)</b>	<p>Ďalej VSZ môžu pomôcť redukovať nedostatok informácií a slabý súlad zručností s požiadavkami trhu práce prostredníctvom poskytovania personalizovaného kariérového poradenstva mladým ľuďom, pomocou pri registrowaní sa ako uchádzač o zamestnanie a pomocou zamestnávateľom ochotným najat' znevýhodnenú mládež - tým poskytujú lepšie párovacie a sprostredkovateľské služby. V krajinách východnej Európy a strednej Ázie sú to väčšinou mladí ľudia, ktorí si hľadajú prácu a využívajú služby kariérového poradenstva. V Moldavskej republike 79 percent užívateľov služieb kariérového poradenstva sú mladí ľudia do 29 rokov.</p> <p>Ďalej Avšak VSZ nedokázali udržať krok s meniacimi sa požiadavkami trhu práce vo všetkých krajinách. Na Stredom východe a v Severnej Afrike sú napríklad VSZ slabé, pretože väčšina pracovných miest je neformálnych a register voľných miest sa nevedie. Predovšetkým preto nezamestnaní nevidia výhody v registrowaní sa a zamestnávateľia sa neobracajú na takéto služby. Navyše služby zamestnanosti nemajú nevyhnutnú infraštruktúru a technické a finančné kapacity, aby poskytli uchádzačom o zamestnanie spoľahlivé a aktuálne informácie. V Jordánsku napríklad takmer 90 percent uchádzačov o zamestnanie nikdy nevyužilo služby sprostredkovania práce alebo poradenstva, pričom sa radšej spoliehajú na neformálne odporúčania a informácie.</p>
<b>3. Dotácie miezd, minimálna mzda a benefity v rámci zamestnania</b>	<p>Ďalej Dotácie miezd sa objavujú vo forme mzdy, ktorej časť vypláca zamestnávateľ a časť vláda, alebo ako finančné stimuly pre zamestnávateľov, ktorí prijímajú mladých pracovníkov a/alebo poskytujú odbornú prípravu priamo na pracovisku. Mzdové dotácie mali celkovo pozitívny efekt na výsledky zamestnanosti mládeže. Na Srí Lanke napríklad povzbudili 22 percent vhodných zamestnávateľov, aby najali pracovníka a 86 percent z nich potvrdilo, že ho/ju budú naďalej zamestnávať, aj keď dotácie zaniknú.</p> <p>Ďalej Mzdové dotácie najlepšie fungujú, keď sú vytvorené tak, aby sa na istý obmedzený čas zameriavali na špecifickú nevýhodu, ktorej mladí ľudia čelia. Napríklad v niektorých krajinách sa dotácie vyplácajú pri zamestnaní na dobu určitú, pričom je predpoklad, že tieto budú slúžiť ako odrazový mostík pre vstup na pracovný trh. Generalizované dotácie, ktoré sa zameriavajú na mladých ľudí na základe ich veku, často ústia do deformácií trhu práce so zamestnanosťou trvajúcou len tak dlho, pokiaľ trvajú dotácie. To je dôvod, prečo je dôležité spájať dotácie s odbornou prípravou na pracovisku. Tiež sú potrebné silné monitorovacie a hodnotiace systémy. Tie majú zabezpečiť, že nedôjde k zneužívaniu a že mladí ľudia sa nestanú lacnou pracovnou silou, ale ich zamestnateľnosť sa zlepší.</p>

#### 4. Zamestnanecké zmluvy a práva pracujúcich

- Ďalej Ďalšou schémou na pomoc mladým pracovníkom a ich kúpyschopnosti, je minimálna mzda, zvlášť preto, že mladí ľudia sú často zamestnaní v nízko platených pracovných miestach, ako sme spomínali vyššie. V niektorých krajinách stanovili minimálnu mzdu pre mládež nižšiu ako pre dospelých, aby boli mladí pracujúci atraktívnejší, a zároveň to taktiež znižuje ich motiváciu predčasne opúšťať školu. Avšak výsledky takýchto schém sú nepresvedčivé. Keďže neexistujú žiadne medzinárodné štandardy brániace krajinám, aby stanovili nižšiu minimálnu mzdu pre mladých, dôvody v pozadí tejto politiky by sa mali periodicky prehodnocovať podľa princípu „rovnaká mzda za prácu rovnakej hodnoty“.
- Ďalej Benefity v rámci zamestnania sa tiež zameriavajú na slabo platené pracovné miesta tým, že ponúkajú doplnkové zárobky v podobe daňových kreditov alebo jednorazových platieb. Tým poskytujú mladým ľuďom stimuly, aby prijali aj slabo platené pracovné miesta. Avšak takéto benefity by sa mali interpretovať ako komplementárne, nie ako náhrada za politiku minimálnej mzdy.
- Ďalej Regulácie na ochranu zamestnanosti hrajú dôležitú rolu v zaisťovaní spravodlivého zaobchádzania s pracujúcimi. V súčasnosti existuje široká škála zmlúv, ktoré majú uľahčiť najímanie mladých pracujúcich redukovaním ich nárokov (napr. penzie, zdravotná starostlivosť, rodinné dávky atď.). Avšak skúsenosť ukazuje, že podpora najímania na úkor nárokov mladých pracujúcich a ich sociálnych benefitov ústi do zvýšenej dlhodobej zraniteľnosti a neistoty.
- Ďalej Toto poukazuje na kompromis medzi stupňom ochrany poskytovanej pracujúcim a stimulmi pre firmy, aby ich najímali. Napríklad skrátenie doby trvania pracovného úväzku mladých pracujúcich v EÚ medzi rokmi 1999 a 2006 bolo spojené so slabšou ochrannou legislatívou a slabšími odborami. Pod tlakom mladých ľudí, MOP a odborov mnoho európskych krajín reformovalo svoju legislatívu tak, aby uvoľnilo obmedzenia na využitie dočasného zamestnávania a nahradili tak redukovanie práv. Dočasné zamestnávanie zodpovedajúce za väčšinu nových pracovných miest pre mladých ľudí je odkázané na zmluvy na dobu určitú a na zmluvy pre konkrétne úlohy. Je dôležité si však všimnúť, že takéto usporiadanie vytvára trhový dualitu medzi prísnu ochranou pre trvalých zamestnancov a slabšou ochranou poskytovanou dočasným mladým pracujúcim. Počas krízy dočasné zamestnávanie nieslo taktiež zodpovednosť za veľkú väčšinu straty pracovných miest, preto sa kríza najviac dotkla mladých ľudí.

#### 5. Politiky uľahčujúce prechod do formálnej ekonomiky

- Ďalej Zvýšené presadzovanie zákonov týkajúcich sa pracovných zmlúv a iných doplnkových opatrení môžu podporiť prechod z neformálneho do formálneho zamestnania. V Argentíne po hlbokéj ekonomickej kríze po roku 2000 vláda zjednodušila procedúru registrácie pracujúcich a zvýšila financovanie inšpekcie práce, aby sa zamerala na vysokú mieru neformálnej ekonomiky. V dôsledku toho zhruba jedna tretina pracujúcich v neformálnej ekonomike, ktorých identifikovala inšpekcia práce, sa počas prvých dvoch rokov programu zaregistrovala. To pomohlo redukovať mieru neformálneho zamestnávania medzi mladými zamestnancami. Vláda tiež predstavila legislatívu, v ktorej vyžaduje vystavenie zmlúv na dobu určitú s detailnou právnou úpravou odbornej prípravy, príspevkov sociálneho zabezpečenia a miezd a uvalila sankcie na podniky zneužívajúce učňovstvo a mladých pracujúcich.

Po prehľade rôznych opatrení, dokážete teraz prísť na päť charakteristík<sup>45</sup>, ktoré by predstavovali dobré politiky trhu práce? Pozrite sa na obrázok 7.

<sup>45</sup>

MOP: Resolution concerning youth employment, op. cit.

Obrázok 7. Charakteristiky dobrých politík trhu práce



## 5. Podnikanie a samozamestnávanie mládeže

Podpora podnikania mládeže je ďalším politickým prístupom, ktorý môže významnou mierou zredukovať nezamestnanosť mládeže. Môže poskytnúť mladým ľuďom príležitosti na samozamestnávanie a pomôcť vytvárať príležitosti pre iných mladých ľudí. Navyše, podnikanie má pozitívny sociálny dopad na životy ľudí. Napríklad tí, ktorí sa zúčastnili na programe „Tap and Reposition Youth“, ktorý poskytoval mikro-úver adolescentným dievčatám v Keni, mali vyššiu úroveň aktív a úspor. Navyše mali tiež liberálnejšie rodové spávanie.<sup>46</sup>

Preto by mali vlády prijať opatrenia na podporu podnikania mladých ľudí a programy na povzbudenie podnikateľských aktivít medzi mladými jednotlivcami a pomôcť im prekonať bariéry, s ktorými sa stretávajú, keď štartujú svoj biznis, ako sú napr. slabý prístup k financiám a nedostatok materiálneho kapitálu.<sup>47</sup> Intervencie môžu mať podobu podnikateľského tréningu pre mladých ľudí, kampaní na zmenu sociálnych a kultúrnych postojov voči podnikaniu mladých, zlepšený prístup k financovaniu, mentoring, služieb podpory obchodu a/alebo zlepšenie administratívneho a regulačného prostredia.<sup>48</sup>

<sup>46</sup> Youth Employment Inventory, júl 2011.

<sup>47</sup> U. Schoof: “Stimulating youth entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people”, SEED Working Paper No. 76, Series on Youth and Entrepreneurship (Ženeva, MOP, 2006), p. 67.

<sup>48</sup> U. Schoof, op. cit., p. 23; W. Cunningham, M.L. Sanchez-Puerta and A. Wuerml: *Active labor market programs for youth: a framework to guide youth employment interventions*, Employment Policy Primer Note No. 16 (Washington, DC, Svetová banka, 2010); A.R. Hofer and A. Delaney: *Shooting for the moon: Good practices in local youth entrepreneurship support*, OECD LEED Working Paper 2010/11 (Trento, Taliansko, OECD Publishing, 2010).

Vedeli ste, že väčšina podnikateľov je vo veku 25 až 34 rokov?  
Global Entrepreneurship Monitor (2010)



Podpora podnikania mladých je významným nástrojom spomedzi iných typov intervencií na boj s nezamestnanosťou mládeže. V roku 2011 celkový počet iniciatív na podporu podnikania tvoril 20 percent všetkých programov, čo z nich robilo druhý najdôležitejší projektový typ po tréningu zručností.<sup>49</sup> Afrika podporuje najväčšiu časť týchto projektov (31 percent), nasleduje ju Stredný východ a Severná Afrika (26 percent). Opatrenia na podporu podnikania mali taktiež najvyšší pozitívny dopad na tvorbu zamestnanosti spomedzi všetkých programov v prehľade Youth Employment Inventory z roku 2007.

Aby však boli tieto programy efektívne, musia:

- sa zmeriavať na *špecifické bariéry*, ktorým čelí mládež a *najznevýhodnenejšie skupiny* ako napr. ženy;
- uprednostniť *komplexné balíky* so širokou škálou služieb, ako sú teoretická príprava, poradenstvo a následné sledovanie, pred poskytovaním len manažérskych tréningov alebo finančnej podpory;
- včleniť *podnikateľské kurikula* do sekundárneho a terciárneho vzdelávania;
- ponúknuť priaznivé *regulačné prostredie* vedúce k rozšíreniu biznisu; a
- prejsť hodnotením dopadov, aby sa mohli neustále zlepšovať.

## 6. Družstvá

Družstvá sú ďalším významným zdrojom tvorby samozamestnania. Medzi ich výhody patria požiadavky nízkeho kapitálu a obmedzeného ručenia. Sú použiteľné ako v mestskom, tak vo vidieckom prostredí, vo všetkých sektoroch (napr. architektúra, dizajn, IT služby, účtovníctvo atď.) a na všetkých úrovniach zručností. V Afrike a krajinách OECD sa MMSP často spájajú do formy družstva, aby spoločne zdieľali služby.<sup>50</sup> V Maroku vytvorili čerství absolventi *Coopératives des lauréats* alebo Družstvo mladých absolventov, ktoré narástlo od roku 2005 o 38 percent a v roku 2010 reprezentuje 3,5 percenta národného hnutia družstiev.<sup>51</sup> Štúdia v Québecu taktiež ukázala, že družstvá majú obvykle dlhšie trvanie než iné formy podnikov (viac než šesť z desiatich prežijú dlhšie než päť rokov v porovnaní so štyrmi z desiatich v súkromnom sektore vo všeobecnosti).<sup>52</sup>

<sup>49</sup> The Youth Employment Inventory, čo je databáza obsahujúca informácie o vyše 400 projektoch pre tvorbu zamestnanosti mladých vo vyše 90 krajinách. Jeho účelom je identifikovať efektívne prístupy podporujúce zamestnanosť mládeže. The Youth Employment Inventory spustila Svetová banka a teraz je spoločnou aktivitou nemeckého Ministerstva ekonomickej spolupráce a rozvoja, Medziamerickej rozvojovej banky, Medzinárodnej organizácie práce (MOP), Svetovej banky a Youth Employment Network. Pozri [www.youth-employment-inventory.org](http://www.youth-employment-inventory.org).

<sup>50</sup> N. Göter von Ravensburg: *Enterprise future lies in cooperation: Entrepreneur cooperatives in Africa*, CoopAF-RICA Working Paper No. 2 (Ženeva, MOP, 2009).

<sup>51</sup> H. Zouhir: “Les coopératives des jeunes diplômés: Une expérience d’auto-emploi qui s’affirme”, in *Revue Marocaine des Coopératives*, No. 1, 2011.

<sup>52</sup> Štúdia vedená Ministerstvom priemyslu a obchodu, Vláda Québecu, 2008. Prispievatelia: Lise Bond, Michel Clément, Michel Cournoyer, Gaétan Dupont.



Vedeli ste, že družstvá poskytujú 100 miliónov pracovných miest na celom svete?

*International Cooperative Movement and World Summit  
for Social Development: The Basis for an Effective Partnership*



Finančné družstvá<sup>53</sup> tvoria druhú najväčšiu bankovú sieť na celom svete so 45 percentami svojich pobočiek vo vidieckych oblastiach.<sup>54</sup> Taktiež sa u nich v minulosti preukázalo, že majú vysokú odolnosť v časoch ekonomických a finančných kríz.<sup>55</sup> Poskytujú služby mladým ľuďom a podnikateľom, aby im pomohli začať, udržať a rozvíjať svoje podniky. V Afrike napríklad niektoré družstvá vytvorili špeciálne úverové linky pre mladých podnikateľov. V ďalších prípadoch poskytujú podporu pre vzdelávanie a odbornú prípravu pre družstevné podnikanie prostredníctvom učňovských programov. V Taliansku v rámci inovatívneho programu umiestňovali mladých ľudí do družstiev a iných sociálnych podnikov v rámci ich civilnej služby, čo vyústilo do skutočnosti, že 10 percent účastníkov zamestnalo družstvo samotné.<sup>56</sup>

## 7. Programy verejných investícií a zamestnanosti (PVIZ)

PVIZ taktiež začínajú naberať na obrátkach pri zvládaní krízy pracovných miest, obzvlášť vo znevýhodnených komunitách s výraznou prevahou vysokou prevalenciou neformálnej ekonomiky. Takéto programy sú často spojené s rozvojom infraštruktúry a zameriavajú sa na participáciu mládeže z cca 50-60 percent.<sup>57</sup> V rozvojových krajinách investovanie do nízkonákladových projektov infraštruktúry, ako sú zavlažovacie systémy menšieho rozsahu a vodný a pôdny manažment zdrojov vo vidieckych oblastiach, môže vytvárať pracovné miesta pre celú škálu kvalifikácií, od technikov s nižšou i vyššou kvalifikáciou, po inžinierov a IKT špecialistov a ďalších. Tréningové programy sa tiež často integrujú do PVIZ, aby sa zlepšili zručnosti pracovníkov. Vystavenie projektovej implementácii a manažmentu ponúka mladým ľuďom unikátne pracovné skúsenosti vysokej hodnoty pre ich odborný rast.

PVIZ sa veľmi dobre hodia na vyrovnávanie sa s dôsledkami klimatických zmien, ktoré vystavujú chudobných a znevýhodnených zvýšenému riziku záplav a sucha, ktoré ovplyvňujú ich úrodu a živobytie. Rozvoj infraštruktúry môže zohrať hlavnú rolu pri boji s negatívnym dopadom klimatických zmien na chudobných ľudí z vidieka, pričom podporuje aj pracovné miesta a príjmy.<sup>58</sup>

<sup>53</sup> Savings and credit cooperatives (SACCOs), credit unions and cooperative banks

<sup>54</sup> The Consultative Group to Assist the Poor/The World Bank: *Financial access 2010: The state of financial inclusion through the crisis* (Washington, DC, 2010), p. 13.

<sup>55</sup> MOP: *Resilience of the cooperative business model in times of crisis* (Ženeva, 2009)

<sup>56</sup> V Taliansku v rámci inovatívneho programu umiestňovali mladých ľudí do družstiev a iných sociálnych podnikov v rámci ich civilnej služby, čo vyústilo do skutočnosti, že 10 percent účastníkov zamestnalo družstvo samotné. Zdroj: Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue (Legacoop), Italy and <http://www.ekoes.net/serviziocivile>.

<sup>57</sup> M. Lieuw-Kie-Song, K. Philip, M. Tsukamoto and M. Van Imschoot: *Towards the right to work: Innovations in public employment programmes*, Employment Sector Working Paper No. 69 (Ženeva, MOP, 2010).

<sup>58</sup> M. Harsdorff, M. Lieuw-Kie-Song and M. Tsukamoto: *Towards an ILO approach to climate change adaptation*, Employment Sector Working Paper No. 104 (Ženeva, MOP, 2010).

<sup>59</sup> Kanada: Statistics Canada, Table 282-0047 – Labour force survey estimates (LFS);

Okrem rozvoja infraštruktúry existujú tiež programy, ktoré poskytujú sociálne služby ako zdravotníctvo, vzdelávanie, starostlivosť o starších a rekreáciu mladých, ktoré môžu tvoriť príležitosti pre mladých pracujúcich. Napríklad tvárou v tvár kríze AIDS v mnohých častiach sveta stúpa potreba intenzívnych služieb starostlivosti v domácnosti, rovnako ako starostlivosti o siroty a ohrozené deti. Výsledky však ukazujú, že PVIZ v tejto oblasti nie sú silné.

## 8. Sociálna ochrana

Mladí ľudia čelia výzvam pokiaľ ide o prístup k sociálnej ochrane. K opatreniam sociálnej ochrany patria dávky v nezamestnanosti a poistenia a ďalšie. Uchádzači o zamestnanie, ktorí hľadajú prácu po prvýkrát, nie sú obvykle chránení takýmito schémami, pretože sa od nich v niektorých prípadoch vyžaduje, aby mali aspoň minimum pracovných skúseností, aby boli schopní práce a k dispozícii, a/alebo sa zaregistrovali na úrade práce. Mladí pracujúci tak majú menšiu pravdepodobnosť ako dospelí, že budú mať nárok na získanie takýchto dávok. Obzvlášť preto, že väčšina z nich pracuje vo formách zamestnanosti, ktoré nekryje poistenie v nezamestnanosti, ako sú dočasné, čiastočné, neisté a neformálne pracovné miesta. (Pre porovnanie medzi dospelými a mládežou pri získavaní dávok v nezamestnanosti, pozri obrázok 8.)<sup>59</sup>

Čile: Unemployed by sex and age: Laborsta; Unemployed receiving unemployment benefits by sex and age: Superintendencia de Pensiones, [http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.sc.php?\\_cid=50](http://www.spensiones.cl/safpstats/stats/.sc.php?_cid=50) [sprístupnené: Sep. 2011];

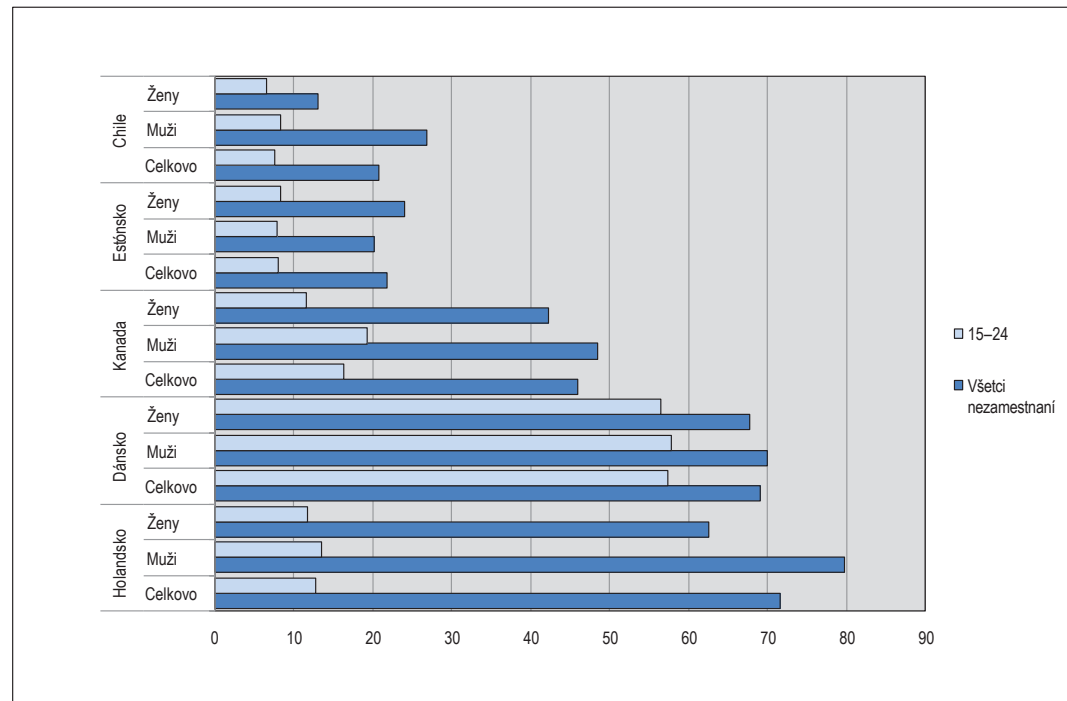
Dánsko: Statbank, Unemployment insurance fund. Labour market – registered unemployment – AUF02: Unemployed persons (final) by region, type of benefits, unemployment insurance fund, age and sex, <http://www.statbank.dk/statbank5a/default.asp?w=1024> [sprístupnené: Sep. 2011].

Poznámka: Dávky v nezamestnanosti vrátane nezamestnaných poberateľov dávok v nezamestnanosti a sociálnej pomoci.

Estónsko: Statistical Office. Persons receiving unemployment insurance benefit by sex and age group (months), [http://pub.stat.ee/px-web.2001/I\\_Databas/Social\\_Life/15Social\\_protection/06Social\\_insurance/08Unemployment\\_insurance/08Unemployment\\_insurance.asp](http://pub.stat.ee/px-web.2001/I_Databas/Social_Life/15Social_protection/06Social_insurance/08Unemployment_insurance/08Unemployment_insurance.asp) [sprístupnené: Sep. 2011];

Holandsko: Statline. Central Bureau of Statistics, <http://statline.cbs.nl/StatWeb/dome/?LA=EN> [sprístupnené: Sep. 2011].

**Obrázok 8. Percento nezamestnaných osôb poberajúcich dávky v nezamestnanosti podľa pohlavia a veku vo vybraných krajinách.**



Poznámka: Dávky v nezamestnanosti vrátane nezamestnaných poberateľov dávok v nezamestnanosti a sociálnej pomoci. Estónsko: Štatistický úrad. Osoby poberajúce dávky z poistenia v nezamestnanosti podľa pohlavia a vekovej skupiny (mesiace). Holandsko: Statline, Ústredný štatistický úrad.

Zdroje: Kanada: Štatistika Kanady, Tabuľka 282-0047 - odhady Výbeového zisťovania pracovných síl (LFS). Čile: Nezamestnaní podľa pohlavia a veku; Laborsta; Nezamestnaní poberajúci dávky v nezamestnanosti podľa pohlavia a veku; Superintendencia de Pensiones. Dánsko: Statbank, Fond poistenia v nezamestnanosti. Pracovný trh - registrovaní nezamestnaní - AUFO2: Nezamestnané osoby (finálne) podľa regiónu, typu dávok, fondu poistenia v nezamestnanosti, veku a pohlavia.

Kvôli špecifickej zraniteľnosti mladých ľudí voči šokom z nezamestnanosti mnohé krajiny prijali opatrenia na zlepšenie prístupu k dávkam v nezamestnanosti pre mladých dospelých v dôsledku globálnej krízy. Napríklad viaceré krajiny, ako Francúzsko a Japonsko, zredukovali počet mesiacov, počas ktorých bolo potrebné prispievať do systému, aby zlepšili prístup k príjmovej podpore pre mladých ľudí a ochránili ich pred prepadom do neformálnych foriem zamestnanosti.<sup>60</sup>

Nie veľa iných programov sociálneho zabezpečenia je vytvorených špeciálne pre mladých ľudí, hoci mladí ľudia, rovnako ako ľudia v iných vekových skupinách, potrebujú prístup k základným benefitom sociálneho zabezpečenia, ako napr. k zdravotnej starost-

<sup>60</sup> OECD and ILO: *Giving youth a better start: a policy note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers*, Paris, 26–27 September 2011; S. Scarpetta, A. Sonnet and T. Manfredi: *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation*, Social, Employment and Migration Working Papers No. 106 (Paris: OECD, 2010); F. Bonnet, E. Ehmke and K. Hagemejer: “Social security in times of crisis”, in *International Social Security Review*, No. 63:2, 2010, pp. 47–70.

livosti. Ak neexistujú národné zdravotnícke služby, ktoré by zaistili prístup mladých ľudí k zdravotnej starostlivosti, potom by malo byť zdravotné poistenie pre nezamestnanú mládež dotované.

Iné formy vyžadovanej ochrany zahŕňajú ochranu v materstve, cenovo dostupný prístup k zariadeniam starostlivosti o deti a rodinné dávky, aby sa zaistila príjmová bezpečnosť pre mladé rodiny. Pokrytie úrazového a invalidného poistenia je taktiež dôležité. Tieto schémy sa reformujú v mnohých krajinách, obzvlášť v krajinách OECD so starnúcou populáciou, a upravujú sa tak, aby boli závislé od toho, ako dlho a ako veľa ľudia prispievali do systému počas celej svojej pracovnej kariéry. To znamená, že mladí ľudia, ktorí oneskorene vstupujú do formálneho zamestnania, budú dostávať nízky starobný dôchodok, ktorý ich v starobe nemusí ochrániť pred upadnutím do chudoby.

Preto je významnou politickou výzvou zaviesť do praxe opatrenia sociálnej ochrany, ktoré sa špeciálne zameriavajú na mladých ľudí, a to v podobe komplexného balíka poistenia v nezamestnanosti, pomoci pri hľadaní práce a ďalších benefitov.

## 9. Medzinárodné pracovné štandardy

Je dôležité zlepšovať príležitosti mladých pracovníkov na pracovnom trhu, ako sme už spomínali vyššie, a zároveň tiež chrániť a zabezpečovať ich práva. Existuje celá škála medzinárodných pracovných štandardov na ochranu sociálneho zabezpečenia všetkých pracujúcich bez ohľadu na vek. Avšak niektoré sú šité na mieru pre mladých pracujúcich, ako napríklad, ktoré sa týkajú detskej práce a rizikových prác. (*Ak máte záujem o kompletný zoznam medzinárodných pracovných štandardov relevantných pre prácu a mladých ľudí, pozrite si prílohu.*) Takéto medzinárodné štandardy nielenže poskytujú rámec pre deklarovanie národných záväzkov, ale taktiež definujú ciele politik a zabezpečujú práva mladých pracujúcich.

Medzi takéto štandardy patria štyri Dohovory a dve Odporúčania, známe ako nástroje zamestnanosti, ktoré, v kombinácii, vyžadujú od členských krajín, aby podnikli tri hlavné kroky na získanie a zachovanie plnej, produktívnej a slobodne vybratej práce pre všetkých. Ide o nasledovné kroky:

- politicky sa zaviazat' k dosiahnutiu plnej zamestnanosti;
- vytvoriť alebo sa snažiť vytvoriť inštitúcie nevyhnutné na získanie tohto cieľa, a
- vyvinúť čo najväčšie úsilie na jeho dosiahnutie.

*Politický záväzok* je zásadný, ale nie je dostatočný. Musí ho nasledovať budovanie inštitúcií, ako sú úrady práce a systém vzdelávania a odbornej prípravy (ustanovené konkrétne v Dohovoroch č. 88 a 181, a 142). Podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom MSP a družstiev (Odporúčania č. 189 a 193) je taktiež dôležitá. Tieto treba následne doplniť alokovaním dostatočných zdrojov a vytvorením a implementáciou koherentných a efektívnych politik a programov na dosiahnutie cieľa plnej zamestnanosti.



Obrázok 9. Nástroje zamestnanosti



Tieto pracovné štandardy sú relevantné pre zamestnanosť mládeže mnohokrakým spôsobom:

Po prvé, dosiahnutie plnej zamestnanosti má pre riešenie problému zamestnanosti mládeže zásadný význam.

Po druhé, tieto nástroje rozoznávajú špeciálne problémy, ktorým čelia mladí ľudia, a potrebu aplikovať politiky na ich riešenie.

Po tretie, nástroje vzťahujúce sa k rozvoju ľudských zdrojov a služieb zamestnanosti sú pre mladých ľudí zvlášť dôležité, keďže prístup k príležitostiam na dosiahnutie zručností a k službám zamestnanosti je nevyhnutný pre úspešný vstup na trh práce.

A konečne, nástroje zamestnanosti poskytujú členským štátom usmernenie ohľadom hlavných princípov politiky zamestnanosti a mechanizmov na monitorovanie jej výkonu. Správy predložené členskými štátmi spolu s výstupmi od sociálnych partnerov poskytujú cenný zdroj informácií týkajúcich sa politik zamestnanosti po celom svete. Slúžia ako základ pre výmenu informácií a pre politický dialóg medzi zakladajúcimi členmi MOP o záležitostiach týkajúcich sa zamestnanosti.

## 10. Participácia mládeže a sociálny dialóg

Sociálny dialóg ohľadom zamestnanosti mládeže môže nadobúdať podobu rokovania, kolektívneho vyjednávania, konzultácie, alebo jednoduchej výmeny informácií medzi reprezentantmi vlád, mladými ľuďmi, zamestnávateľmi, pracujúcimi a/alebo inými stranami o otázkach spoločného záujmu. Sú dve dôležité dimenzie sociálneho dialógu a zamestnanosti mládeže:

Po prvé, je tu otázka práva mladých ľudí vyjadriť svoj pohľad na politiky ovplyvňujúce ich záujmy a to, aby sa bral zreteľ na tieto pohľady počas formulovania a implementácie týchto politik. Je to prvý a najdôležitejší princíp demokracie.

Po druhé, participácia mládeže vedie k lepším politikám, pretože tvorcovia politik môžu dosiahnuť presnejší obraz problémov, ktoré treba riešiť, keďže sa zakladá na informáciách zdieľaných sociálnymi partnermi. Môžu čerpať z ich poznatkov, priamej skúsenosti a kreatívnych nápadov, aby prišli s najvhodnejšími politikami a intervenciami pre aktuálne potreby. Ako inak by mohli vedieť, aké potreby treba naplniť, a aké záujmy budú ovplyvnené ich politikami? Sociálny dialóg taktiež poskytuje fórum, kde sa môže vyjednávať a dohodnúť sa o konkurujúcich si záujmoch v rámci celkového národného záujmu. Zbiera podporu pre predkladané politiky a redukuje príležitosť pre budúci odpor a konflikt, ktorý by neskôr mohol oslabiť ich efektivitu.

Sociálny dialóg je prvý a najdôležitejší princíp demokracie!



Preto je dôležité, aby mladí ľudia priamo ovplyvňovaní politikami zamestnanosti mládeže mali slovo pri ich vytváraní a implementácii. Mali by sa do praxe uviesť mechanizmy, ktoré by zohľadňovali ich starosti, potreby a aspirácie a umožňovali ich prezentovanie, buď nimi samotnými, alebo ich priamymi zástupcami.

Mládežnícke organizácie sú v súčasnosti zriedkakedy zastúpené v politických diskusiách, ktoré ovplyvňujú ich životy, čiastočne preto, lebo mládež sa v mnohých krajinách organizuje nedostatočne. Podľa štúdie MOP menej než polovica krajín, ktoré prijali politiky zamestnanosti mládeže, zapojila do vypracovania konceptu takýchto politik sociálnych partnerov. V skutočnosti súčasné protesty vedené mládežou poukazujú na vážny deficit v tomto ohľade a na naliehavú požiadavku mladých získať hlas a spoluúčasť.

Existujú snahy o zlepšenie organizovanosti mladých ľudí. Napríklad v roku 2010 Medzinárodná konfederácia odborových zväzov (ITUC) spustila kampaň zameranú na prepojenie globálnej práce odborových zväzov so zamestnanosťou a organizovanosťou mladých ľudí.<sup>61</sup> Keď je MOP zapojená do rozvoja politik zamestnanosti mladých ľudí, podporuje a propaguje participáciu mládežníckych organizácií a sietí. Niektoré krajiny vytvárajú národné inštitúcie

<sup>61</sup> Medzinárodná konfederácia odborových zväzov (International Trade Union Confederation - ITUC): "New ITUC Campaign on Organising Young People", online news item, 23 Mar. 2010.

túcie a inštitúcie na lokálnej úrovni pre zamestnanosť mladých. Paraguaj napríklad vytvoril orgán pozostávajúci z 26 inštitúcií, vrátane sociálnych partnerov, aby sa zameril na vytvorenie a implementáciu politik a programov zamestnanosti mládeže. Peru ustanovilo komisiu týkajúcu sa sociálneho dialógu ohľadom zamestnanosti mládeže s reprezentantmi mladých. Ďalšie krajiny prijímajú ad hoc mechanizmy, ako napríklad v Bulharsku a Albánsku, aby vytvorili pre mladých ľudí opatrenia, ktoré reagujú na krízu.

Príklady sociálneho dialógu sú väčšinou rozšírené na poli odborného vzdelávania a prípravy. Napríklad v celej EÚ zohrávajú sociálni partneri veľmi významnú úlohu v rozvoji a manažmente učňovstva a systémov odbornej prípravy.

Keď si vezmeme kolektívne vyjednávanie ako jednu formu sociálneho dialógu, môžeme jasne vidieť, akú rolu môže hrať pri riešení zamestnanosti a pracovných podmienok mládeže. Deje sa tak prostredníctvom kolektívnych zmlúv, ktoré sa týkajú vstupu mladých ľudí na trh práce, zmluvných podmienok ich zamestnávania, benefitov a iných otázok. Pozrite si príklad kolektívnych zmlúv týkajúcich sa zamestnávania mládeže vo vybraných krajinách:<sup>62</sup>

Oblasť zamerania	Krajina	Typ zmluvy	Hlavné zabezpečenie	Účastníci
Vstup na trh práce	Francúzsko	Zmluva na úrovni firmy	Závazok nahradiť 55 percent pracovníkov odchádzajúcich do dôchodku mladými a zvýšiť podiel mladých pracujúcich so zmluvou na dobu neurčitú	Bayard s CGT, CFTD, CFTC, CFE-CGC a SNJ
Zamestnanosť	Nemecko	Regionálna zmluva pre hutnícky a elektrotechnický priemysel	Závazok zamestnať učňov najmenej po dobu 12 mesiacov po skončení ich odbornej prípravy	IB Metall a Gesamtmetall
Mzdy a iné benefity	Dánsko	Národná zmluva pre výrobný priemysel	Vyššie mzdy a invalidné poistenie pre učňov	Dánsky odborový zväz (LO) a Dánska konfederácia zamestnávateľov (DA)

Aby sa participácia mládeže stala efektívnejšou pri vyrovnávaní sa s krízou zamestnanosti mládeže, všeobecne platí, že je potrebné rozvinúť silné, nezávislé organizácie pracujúcich a zamestnávateľov s potrebnou kapacitou zapojiť sa do sociálneho dialógu. Závazok k dialógu sa musí posilniť u všetkých zúčastnených strán. Navyše, je nevyhnutné rešpektovať základné práva na slobodu združovať sa a na kolektívne vyjednávanie.

## 11. Politická súdržnosť, koordinácia a hodnotenie

Predchádzajúce časti poskytli stručný prehľad širokého spektra oblastí politik, ktoré môžu mať dopad na dôstojnú prácu pre mladých ľudí, od tvorby pracovných miest po ochranu práv pracujúcich a pracovné štandardy. Avšak efektívnosť týchto opatrení závisí nielen od zdrojov a implementácie, ale aj od *súdržnosti* a vzájomnej spolupráce jednotlivých oblastí politik.

Kvôli širokému spektru politik a nedostatočným zdrojom sa vyžaduje *koordinácia* medzi ministerstvami, súkromným sektorom, odborovými zväzmi a občianskou spoločnosťou, aby sa zaistil ich maximálny dopad. Aby sa toto dosiahlo, musia byť ciele zamestnanosti mládeže centrálné zakotvené v národných plánoch rozvoja a musí vzniknúť vládna inštitúcia, ktorá by tvorila a obhajovala technické riešenia a zaisťovala koherenciu v implementovaných programoch a projektoch.

Monitorovanie a hodnotenie výkonu je taktiež nevyhnutné pre dosiahnutie maximálneho dopadu, pretože poskytuje spätnú väzbu potrebnú pre zlepšovanie politik a koncepcií programov v budúcnosti. Napríklad evaluácii finančnej udržateľnosti programov sa venuje len malá pozornosť, čo redukuje ich dôveryhodnosť. To treba prehodnotiť, obzvlášť preto, lebo programy zamestnanosti mládeže sú v niektorých častiach sveta, ako napr. v Subsaharskej Afrike, takmer úplne závislé od externého financovania.

<sup>62</sup>

MOP, Industrial and Employment Relations Department.

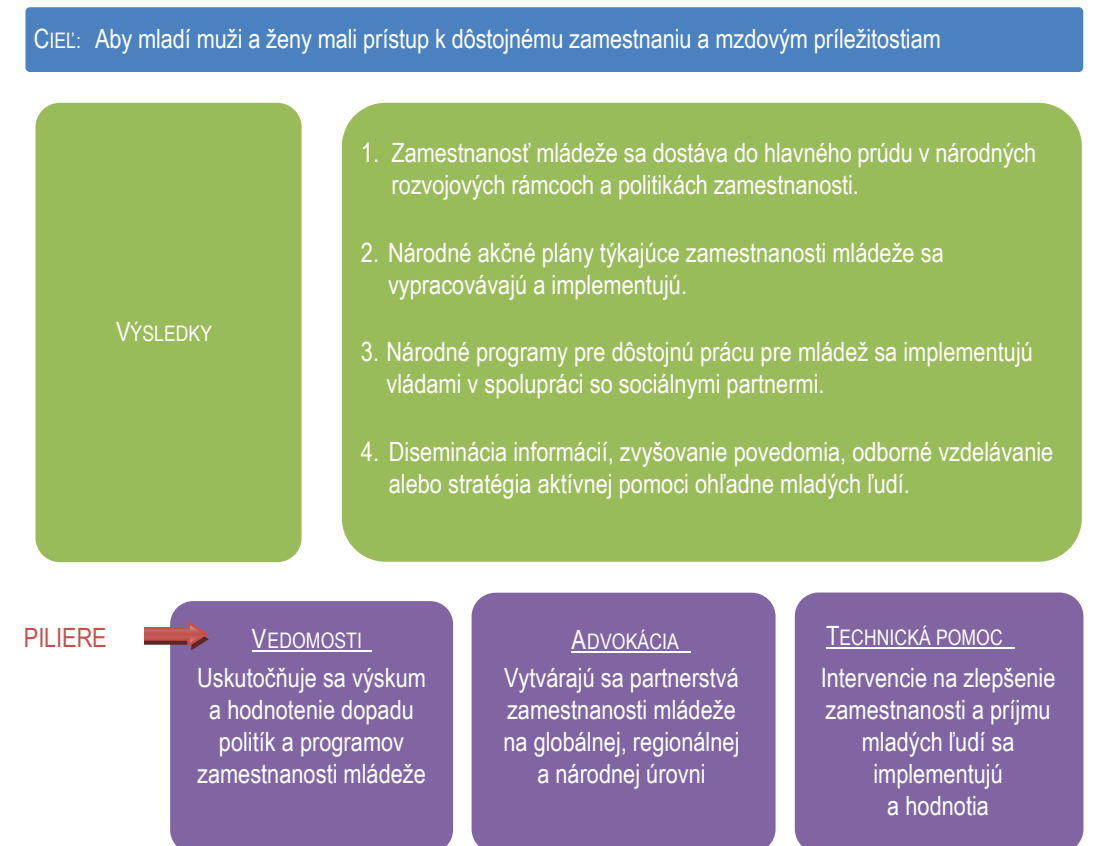
## Kapitola 3. MOP podporuje zamestnanosť mládeže a globálne partnerstvá

V tejto kapitole sa podrobnejšie zameriame na prístup MOP k podpore dôstojnej práce pre mládež a na niektoré globálne a regionálne partnerstvá vytvorené na boj s krízou zamestnanosti mládeže.

### 1. Podporná stratégia MOP

MOP je v otázkach zamestnanosti mládeže dlho aktívna. Jej prístupy sa vyvíjali v priebehu rokov v reakcii na meniace sa ekonomické prostredie a potreby mladých ľudí, od sociálnej ochrany mladých pracujúcich po podporu zamestnanosti mladých. Na implementáciu svojho plánu vytvorila trojpilierovú stratégiu, ako môžete vidieť na obrázku 10 nižšie.<sup>62</sup>

Obrázok 10. Stratégia MOP na podporu zamestnanosti mládeže



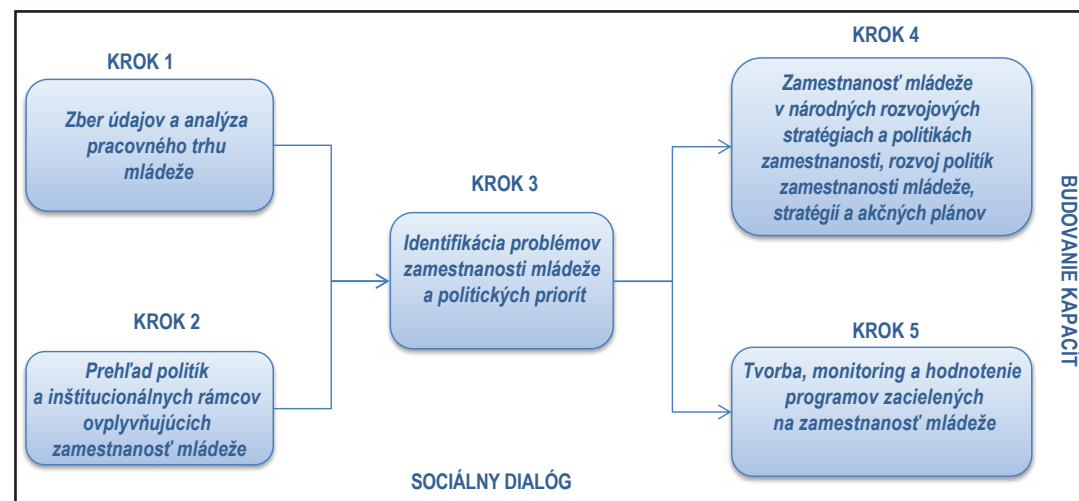
Trojpilierová stratégia sa implementuje po celom svete prostredníctvom globálneho tímu technických špecialistov na ústrediach a na detašovaných úradoch. Nasleduje krátky opis ako MOP uplatňuje svoju stratégiu:

<sup>62</sup>

MOP, Program zamestnanosti mládeže Odbor zamestnanosti.

- ÿ V oblasti **budovania vedomostí** pomáha MOP členským štátom formulovať národné akčné plány, vytvárať a implementovať programy odbornej prípravy a zdieľať nástroje, pomôcky a metodológie. MOP vytvorila viac než 60 publikácií o výzve zamestnanosti mládeže, vrátane indikátorov pracovného trhu a hodnotenia politik, programov a inštitucionálnych modelov jednotlivých krajín.<sup>63</sup> Tieto analýzy slúžili ako podkladové materiály pre politické diskusie a advokáciu na národných, regionálnych a medzinárodných podujatiach.<sup>64</sup> Navyše materiál ILO *Global Employment Trends for Youth* sa stal hlavným globálnym referenčným dokumentom pre štatistiky o zamestnanosti mládeže. Vzniká tiež nová iniciatíva na vybudovanie globálnej databázy týkajúcej sa politik zamestnanosti mládeže.
- ÿ V oblasti **advokácie** sa od roku 2006 realizovalo mnoho iniciatív na podporu rezolúcie MOP z roku 2005 prostredníctvom národných, regionálnych a medzinárodných podujatí. Množstvo kampaní sa implementovalo na podporu zamestnateľnosti mládeže, tvorby pracovných miest a práv v práci. Napríklad v júli 2006 sa MOP spojila do partnerstva s Nadáciou MTV Europe, aby šírila informácie a kľúčové posolstvá o dôstojnej práci pre mladých pod sloganom “Doing something.” (“Niečo robiť”). Táto kampaň odštartovala na festivale Exit v Srbsku, ktorý navštívilo takmer 150 000 ľudí z celej Európy.
- ÿ V oblasti **technickej asistencie** pomáha MOP členským štátom s nasledujúcimi krokmi:<sup>65</sup>

Obrázok 11. Model na úrovni krajiny pre technickú asistenciu týkajúcu sa zamestnanosti mládeže



Zdroj: MOP: Program zamestnanosti mládeže

<sup>63</sup> Pozrite webovú stránku Programu zamestnanosti mládeže (Youth Employment Programme) MOP na [www.ilo.org/youth](http://www.ilo.org/youth).

<sup>64</sup> Nedávnym príkladom je spojená štúdia MOP-OECD týkajúca sa zamestnanosti mládeže. Tá mala podporiť diskusiu ministrov práce a zamestnanosti G20, ktorá vyústila do vytvorenia Employment Task Force v roku 2011. Pozri Final Declaration G20 Cannes Summit <http://www.g20-g8.com/g8-g20/g20/english/for-the-press/news-releases/cannes-summit-final-declaration.1557.html>

<sup>65</sup> MOP, Program zamestnanosti mládeže Odbor zamestnanosti.

Požiadavka na pomoc zo strany MOP ohľadom zamestnanosti mládeže významne narástla v rokoch 2010-2011, kedy o podporu požiadalo 47 krajín. Tento nárast je odrazom vážnosti problémov, ktorým čelia mladí ľudia na trhu práce, rastúcej priority, ktorú zamestnanosť mládeže získava, a záväzku donorov a medzinárodných organizácií podporovať intervencie v oblasti zamestnanosti mládeže. V novembri 2011 sa v rámci technického programu spolupráce MOP implementovalo 53 projektov. Projekty kombinovali inštitucionálny rozvoj s pilotnými programami priamo zlepšujúcimi životné podmienky mladých ľudí.

Nezávislé hodnotenie stratégie MOP uskutočnené v roku 2009 zistilo, že jej prístup a iniciatívy sú relevantné vzhľadom na potreby zamestnávania mládeže a priority členov MOP.<sup>66</sup> Hodnotenie primárne MOP podporiť integrované prístupy na úrovni jednotlivých krajín a zaistiť vyššiu koordináciu medzi ministerstvami a programami. Preto MOP vytvorilo súbor manažérskych a plánovacích nástrojov; určila kľúčové body zamestnanosti mládeže v každom regióne a cieľovej krajine; a zriadila jednotku manažmentu znalostí pre medziregionálne podujatia zamerané na zlepšenie spolupráce medzi krajinami (tieto môžu mať podobu osobných alebo on-line stretnutí).

## 2. Globálne partnerstvá pre zamestnanosť mládeže

Počas uplynulých rokov hrala MOP kľúčovú rolu tiež v medzinárodných sieťach pri budovaní medzinárodného konsenzu a pri ovplyvňovaní medzinárodnej agendy o dôleživosti dôstojnej práce pre mladých ľudí. *Pozrite si niektoré z nasledujúcich globálnych partnerstiev a medzinárodných iniciatív pre zamestnanosť mládeže:*

Partnerstvo/iniciatíva	Stručný opis
<b>Systém OSN</b>	Medziagentúrna sieť OSN pre rozvoj mládeže
	MOP je prostredníctvom tejto siete partnerom rôznym agentúram OSN, aby sa zaistila koordinácia naprieč OSN v otázkach zamestnanosti mládeže. Sieť má za cieľ zvýšenie efektívnosti, zvýšenie porozumenia a zviditeľnenia práce OSN v oblasti zamestnanosti mládeže.
	Zasadnutie OSN na vysokej úrovni o mládeži
	V júli 2011 Zasadnutie zdôraznilo dôležitosť globálnych partnerstiev zahŕňajúcich vlády, zamestnávateľov, odborové zväzy, súkromný sektor, vzdelávacie inštitúcie, mládežnícke organizácie a občiansku spoločnosť, pre vyrovnávanie sa s globálnou výzvou zamestnanosti mládeže s rôznymi sociálnymi partnermi.

<sup>66</sup> MOP: *Independent evaluation of the ILO's strategy to increase member States' capacities to develop policies and programmes focused on youth employment*, Vládny orgán, 306. zasadnutie, Ženeva, Nov. 2009, GB.306/PFA/13/3.

Sieť zamestnávania mladých ľudí (Youth Employment Network, YEN)

Sieť bola založená medzi MOP, OSN a Svetovou bankou s cieľom mobilizovať kroky k plneniu záväzku uskutočnenému na Miléniovom summite (2000) o dôstojnej a produktívnej práci pre mladých ľudí. Sieť sa zameriava na

- spájanie tvorcov politik zameraných na zamestnanosť mládeže;
- pomoc poradcom a tvorcom politik pri hodnotení svojich programov a politik;
- ponuka financovania pre organizácie vedené mladými ľuďmi v západnej a východnej Afrike, aby tak prispeli k tvorbe zamestnanosti (Youth-to-youth Fund); a
- poskytovanie online priestoru pre globálnu komunitu v oblasti zamestnávania mládeže na výmenu inovatívnych nápadov, expertízy, rád a spolupráce (*YEN Marketplace*).

Miléniové rozvojové ciele (The Millennium Development Goals - MDGs)

- Dosiahnutie „plnej a produktívnej zamestnanosti a dôstojnej práce pre všetkých, vrátane žien a mladých ľudí“, sa vďaka neúnavnej advokácii MOP dostalo medzi ciele v rámci MDG1.
- MDG8 vzniklo tiež ako výsledok uvedenia si dôležitosti vytvorenia partnerstiev pre zamestnanosť mládeže v rámci členských štátov. Zameriava sa na vytvorenie „globálnych partnerstiev pre rozvoj“.
- Vďaka finančnej podpore fondu pre MDGs (MDG-F) viedla MOP implementáciu spojených programov OSN ohľadom zamestnanosti mládeže naprieč organizáciami OSN a národnými tímami. Toto vyústilo do prijatia integrovanejších prístupov, ktoré operacionalizovali priority zamestnanosti mládeže.

G20

Operačná skupina pre zamestnanosť (Employment Task Force)

- Na Summite v Cannes v roku 2011 vytvorili lídri G20 túto skupinu, pričom okamžitou prioritou pre rok 2012 sa stala zamestnanosť mládeže. Operačná skupina podporená MOP a ďalšími partnermi zodpovedala za prehľad politik zamestnanosti mládeže krajín G20 a vytvorenie plnohodnotnej stratégie zamestnanosti mládeže.
- MOP okrem toho taktiež podporovala prácu summitu G20 o zamestnanosti mládeže prostredníctvom viacerých opatrení, vrátane poradenstva ministrom financií ohľadom vyhliadok globálnej zamestnanosti v začiatkoch krízy a vytvorenia stratégie odbornej prípravy pre rozvoj zručnej pracovnej sily pre silný, trvalo udržateľný a vyvážený rast v rámci G20

Databáza zamestnanosti mládeže (YEI)

- MOP spolupracovala s nemeckých ministerstvom hospodárskej spolupráce a rozvoja (BMZ), Svetovou bankou a Medziamerickou rozvojovou bankou na rozvoji a aktualizovaní tejto databázy, aby poskytovala informácie o intervenciách týkajúcich sa zamestnanosti mládeže po celom svete.

Európska komisia a OECD

- MOP pôsobí ako partner pri organizovaní politických fór, ako i pri vedení spojených výskumov o zamestnanosti mládeže.

Work4Youth (Práca pre mladých)

- Tento projekt vytvorený MOP a Nadáciou Mastercard sa zameriava na zvýšenie porozumenia výzvy zamestnanosti mládeže na národnej, regionálnej a globálnej úrovni, produkovaním (okrem iných produktov) národných prieskumov a globálnej databázy príkladov dobrej praxe.

The Global Partnership for Youth Investment (Globálne partnerstvo pre investície mladých)

- Toto partnerstvo je spojenectvom sociálnych podnikateľov, investorov, finančných inštitúcií, médií a iných organizácií, ktoré pracujú spolu na zlepšovaní života mladých ľudí. Sústreďuje sa na adolescentné dievčatá a mladé ženy a má za cieľ vytvoriť inovatívne, veľké investičné stratégie, ktoré podporia rozvojové príležitosti pre mladých ľudí v juhovýchodnej Ázii, južnej Afrike, na Strednom Východe a v severnej Afrike.

Avšak napriek takejto širokej škále iniciatív, hĺbka a šírka súčasnej krízy zamestnanosti mládeže volá po ďalšom posilnení a rozšírení národných, regionálnych a globálnych partnerstiev, aby získali väčšiu politickú podporu, zhromaždili expertné znalosti, podporili súdržnosť politik a mobilizovali zdroje úmerné potrebám a požiadavkám.



## Kapitola 4. Zhrňujúce poznámky a ponaučenia

Kríza zamestnanosti mládeže nadobudla netolerovateľné rozmery. Ohrozuje politickú stabilitu a sociálnu súdržnosť. Svedčí o tom vyššia nezamestnanosť, pracovné miesta nižšej kvality, čoraz väčšia marginalizácia mládeže a pomalý prechod zo školy do práce, odtrhnutie od pracovného trhu a ďalšie symptómy. Mladí ľudia sú obzvlášť citliví na nestabilné a premenlivé ekonomické podmienky a celá generácia mladých ľudí v dôsledku toho čelí oveľa nepriaznivejším životným vyhladkam než ktorákoľvek generácia pred nimi.

Preto existuje naliehavá potreba prijať novú politickú paradigmu na podporu rastu „v mene zamestnanosti“ a zabezpečiť, aby sa zamestnanosť a sociálna ochrana stali kľúčovými cieľmi ekonomických politík a rozvojových stratégií.<sup>67</sup> Mládež musí byť pevne včlenená do procesov tvorby politík a podporovaná dostatočným politickým záväzkom a stálymi zdrojmi.

Medzi hlavné poučenia z tejto správy patria nasledujúce:

- Mladí ľudia nie sú homogénna skupina; preto je efektívnejšie zameriavať sa na špecifické skupiny a špecifické nevýhody na trhu práce. Toto si vyžaduje adekvátne zabezpečovanie zdrojov a administratívnych kapacít na realizovanie takýchto komplexne zacielených programov.
- Kvalita a prístup k vzdelávaniu ako takému sa musí zlepšiť, aby sa zredukovali počty žiakov s predčasne ukončenou školskou dochádzkou a mládež bola chránená pred upadnutím do pasce nezamestnanosti a chudoby.
- Zameranie sa hlavne na intervencie na strane ponuky problém nevyrieši. Aby sa podporila tvorba pracovných miest pre mládež, treba prijať manažment dopytu a použiť politiky trhu práce, ako sú mzdové dotácie a učňovstvo.
- Podnikanie, programy verejného investovania a služby zamestnanosti treba tiež podporiť pri zvyšovaní pracovných príležitostí, obzvlášť v znevýhodnených ekonomikách.

<sup>67</sup> MOP: *Recovery and growth with decent work*, Report of the Director-General, Report I(C), Konferencia Medzinárodnej organizácie práce, 99. zasadnutie, Ženeva, 2010; MOP: - a *Newera of social justice*, Report of the Director-General, Report I(A), Konferencia Medzinárodnej organizácie práce, 100. zasadnutie, Ženeva, 2011; MOP: *Resolution and conclusion concerning the recurrent discussion on employment*, in Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Employment, Konferencia Medzinárodnej organizácie práce, 99. zasadnutie, Ženeva, 2010, str. 56-70; MOP: *Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience*, An ILO report, with substantive contributions from OECD, to the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, Washington DC, 20.-21. Apríl 2010; MOP: *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: a review of experience*, An ILO report to the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, Washington DC, 20.-21. Apríl 2010

- ÿ Systémy technického odborného vzdelávania a prípravy sa musia zmeniť smerom k väčšej vnímavosti na rýchlo sa meniaci dopyt po zručnostiach po celom svete prostredníctvom použitia nových informačných a komunikačných technológií, aby sa zlepšil obsah kurikúl a rozšíril sa ich dosah. Väčší dôraz na celoživotné učenie sa a tzv. mäkké zručnosti sú kľúčom k zlepšeniu zamestnateľnosti mládeže.
- ÿ Sociálne médiá a siete sa dajú použiť na mobilizáciu mládeže, jej vyjadrenie a aktívnu pomoc a potenciálne pre politiky zamestnanosti mládeže.
- ÿ Politiky podporujúce prístup k práci by nemali podkopávať pracovné práva mladých pracujúcich. Zaslúžia si spravodlivú šancu získať pocit pracovnej istoty a získať dôstojný plat.
- ÿ Mnohých mladých ľudí súčasný systém dávok v nezamestnanosti nepokrýva dostatočne. Preto by sa mali prijať politiky a opatrenia, ktoré by im poskytli väčšiu sociálnu ochranu.
- ÿ Podpora príjmu a pomoc v práci by mali ísť ruka v ruke, aby ochránili pred nezamýšľanými neželanými dopadmi.
- ÿ Medzinárodné štandardy práce môžu pomôcť zabezpečiť práva pracujúcich a mali by byť propagované a dodržiavané.
- ÿ Efektívne politiky si vyžadujú vysoký stupeň politickej koordinácie a súdržnosti na národnej i medzinárodnej úrovni.
- ÿ Zatiaľ čo tieto a ďalšie ponaučenia poskytujú dôležité kritériá pre tvorbu politík zamestnanosti mládeže, naďalej ostávajú medzery v znalosti problematiky. Monitorovanie a hodnotenie politík a programov je potrebné pre budovanie poznatkov a hodnotenie dopadu pre budúce intervencie.

A konečne, kríza zamestnanosti mládeže tohto rozsahu sa dá zvládnuť jedine s veľkou mierou mobilizácie, koordinácie a partnerstiev na globálnej úrovni. MOP má vedúcu zodpovednosť za zbieranie tejto podpory, vrátane propagovania sociálneho dialógu a inklúzie sociálnych partnerov.

## Príloha

### Medzinárodné pracovné štandardy týkajúce sa práce a mladých osôb

Na dôvažok k dohovorom týkajúcim sa základných princípov a práv v práci a s nimi súvisiacimi odporúčaniami - the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87); the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98); the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29); the Forced Labour (Indirect Compulsion) Recommendation, 1930 (No. 35); the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105); the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), and Recommendation, 1951 (No. 90); the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), and Recommendation, 1958 (No. 111); the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and Recommendation, 1973 (No. 146); the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation, 1999 (No. 190) – and to the priority Conventions on employment and labour inspection and their related Recommendations – the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), and Recommendation, 1964 (No. 122); the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169); the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and its Protocol of 1995; the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81); the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and Recommendation, 1969 (No. 133) –, these instruments include in particular: the Employment Service Convention, 1948 (No. 88), and Recommendation, 1948 (No. 83); the Labour Administration Convention, 1978 (No. 150), and Recommendation, 1978 (No. 158); the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and Recommendation, 1997 (No. 188); the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142), and Recommendation, 2004 (No. 195); the Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189); the Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), and Recommendation, 1994 (No. 182); the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193); the Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135), and Recommendation, 1971 (No. 143); the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159), and Recommendation, 1983 (No. 168); the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), and Recommendation (Revised), 1949 (No. 86); the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), and the Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151); the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169); the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and its Protocol of 2002; the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164); the Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184), and Recommendation, 2001 (No. 192); the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), and Recommendation, 2000 (No. 191); the Medical Examination of Young Persons (Industry) Convention, 1946 (No. 77); the Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations) Convention, 1946 (No. 78); the Medical Examination of Young Persons Recommendation, 1946 (No. 79); the Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), and Recommendation, 1949 (No. 85); the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and Recommendation, 1970 (No. 135); the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102); the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168), and Recommendation, 1988 (No. 176); the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30); the Night Work Convention, 1990 (No. 171), and Recommendation, 1990 (No. 178); the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

Zdroj: Resolution concerning youth employment, Konferencia Medzinárodnej organizácie práce, 2005.

**Vhl'ady, nápady a spätná väzba**

Zodpovednosť za preklad nesie v plnej miere Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC).

SAAIC je dobrovoľným združením fyzických a právnických osôb, ktorého cieľom je podporovať a koordinovať programy medzinárodnej spolupráce slovenských vysokých škôl a iných inštitúcií, najmä s krajinami Európskeho spoločenstva v rámci vzdelávacích a iných programov.

Slovenské centrum Euroguidance pôsobí pod Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) a je súčasťou celoeurópskej siete centier, ktoré majú za úlohu podporovať mobilitu a rozvíjať európsku dimenziu v poradenstve.

Križkova 9, 811 04 Bratislava  
E-mail: euroguidance@saaic.sk  
Internet: www.saaic.sk

## Kríza zamestnanosti mládeže: Čas konať.

**Hlavné zistenia zo správy z konferencie Medzinárodnej organizácie práce 2012.**

© Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), Euroguidance, Bratislava 2014

# KRÍZA



ISBN 978-80-89517-13-8



Publikácia bola vydaná s finančnou podporou Európskej komisie a Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Vyjadruje výlučne názory autorov a Európska komisia alebo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nemôžu byť zodpovední za použité publikovaných informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

9 788089 517138